

FACTORES QUE INCIDEN EN LA TOMA DE DECISIONES EN RELACIÓN CON  
LOS COSTOS DE MANO DE OBRA EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL  
CONTEXTO GLOBAL DE CHILE

MARGARITA MARIA URIBE ALVAREZ

UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
DEPARTAMENTO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
MEDELLÍN  
2009

FACTORES QUE INCIDEN EN LA TOMA DE DECISIONES EN RELACIÓN CON  
LOS COSTOS DE LA MANO DE OBRA EN EL SECTOR PRIVADO EN EL  
CONTEXTO GLOBAL DE CHILE

MARGARITA MARIA URIBE ALVAREZ

Trabajo de grado para optar por el  
Título de Magíster en Administración

Asesor  
Ricardo Uribe Marín  
Jefe Departamento de Organización y Gerencia

UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
DEPARTAMENTO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
MEDELLÍN  
2009

# TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	7
1. ANTECEDENTES IMPORTANTES.....	11
2. CLASIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS DEL PAÍS...	19
3. PARTICIPACIÓN DE LA MANO DE OBRA EN CADA SECTOR.....	30
4. GRADO DE ESCOLARIDAD Y CAPACITACIÓN DE LA MANO DE OBRA.....	35
5. TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS.....	40
6. ESTADÍSTICAS DE ACCESO DEL RECURSO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	51
7. NORMAS, LEYES Y DECRETOS QUE REGULA LA MANO DE OBRA EN EL PAÍS OBJETO.....	55
8. TIPO DE CONTRATOS DE TRABAJO EN CHILE.....	66
9. TIPOS DE SALARIOS.....	79
10. DEFINICIÓN, DETERMINACIÓN Y COMPORTAMIENTO HISTÓRICO DEL SALARIO MINIMO.....	84
11. FACTORES QUE DETERMINAN Y COMPONEN EL SALARIO EN CHILE.....	90
12. OTRAS ESTADÍSTICAS IMPORTANTES.....	102
13. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA.....	119
14. COMPARACIÓN ENTRE CHILE Y COLOMBIA.....	125
15. CONCLUSIONES.....	128
BIBLIOGRAFÍA.....	130

## TABLA DE FIGURAS Y GRÁFICAS

Figura 1. Ubicación geográfica de Chile.....	11
Gráfico 1. Evolución histórica del PIB en los últimos 13 años (1996-2008) proyectado.....	20
Gráfica 2. Ranking de ambiente de negocios para Chile (2006-2010).....	23
Gráfico 3. Tasa de variación del PIB y agricultura período 2004 - 2008.....	24
Gráfico 4. Número de personas ocupadas de acuerdo con el sector económico en Chile.....	31
Gráfico 5. Tasa de desempleo en una década por sexo.....	41
Gráfico 6. Tasa de desocupación oficial vs real.....	47
Gráfico 7. Relación entre el PIB y el empleo variación % en 12 meses.....	47
Gráfico 8. Cantidad de empleados por tamaño de empresa variación % en 12 meses.....	49
Gráfico 9. Cobertura de pensiones en Chile a 2005 según el sistema elegido.....	53

## TABLA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Principales características demográficas de Chile.....	12
Tabla 2. Composición demográfica de la población chilena acorde con sus ingresos.....	19
Tabla 3. Actividad económica de la población chilena a 2006.....	20
Tabla 4. PIB por componente del gasto según los precios corrientes.....	21
Tabla 5. Desembarque total y su proporción por sector productivo (1990 – 2004).....	23
Tabla 6. Clasificación porcentual de los subsectores productivos de Chile.....	25
Tabla 7. Características de los 10 principales grupos económicos de Chile. 2008.....	27
Tabla 8. Fuerza de trabajo según sector económico 1999-2006. ....	33
Tabla 9. Distribución de la población de 25 a 59 años de edad según nivel y tipo de calificación. .....	38
Tabla 10. Ingreso mensual promedio del Chileno acorde con el nivel educativo.....	38
Tabla 11. Distribución de asalariados por horas semanales de trabajo según tipo de ocupación 2000 y 2003.....	39
Tabla 12. Distribución del empleo en Chile 2005 – 2006.....	40
Tabla 13. Tasa de desempleo en Chile 20003- 2008.....	41
Tabla 14. Tasas de desempleo por sectores económicos chilenos últimos 10 años.....	42
Tabla 15. Promedio mensual de pensiones pagadas por institución y género. Chile 2004.....	51

Tabla 16. Modificación del salario en Chile en la última década y su relación con el PIB para  
trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años.....85

Tabla 17. Valores de UF presente y proyectadas (2009)..... 104

## INTRODUCCION

Chile como componente del entorno latinoamericano posee ventajas geográficas por sus costas de casi 4000 kilómetros de extensión y por su infraestructura mineral con sus yacimientos de cobre; no obstante, sus barreras geográficas como la cordillera de los andes le han generado una cultura de auto superación para no depender directamente de sus vecinos, a su vez que una obligación de establecer normas de intercambio comercial para abastecerse de materia prima y de combustibles.

Al inicio de este trabajo el lector es invitado a reconocer un país de gran longitud y de no mucha densidad de habitantes por kilometro cuadrado para continuar con el conocimiento de su estructura gubernamental, su conformación legislativa y por último, para dimensionar una democracia de leyes y de estamentos por todos respetados y acatadas. Sobre este principio y aceptando que en el entorno actual de los negocios es cada vez más común ver que las empresas extiendan sus operaciones a otros países, se hace prioritario que la proyección de la universidad como parte de éste proyecto deba incluir la internacionalización de sus conceptos y por ende el constante perfeccionamiento del contenido de sus cursos.

En el curso de costos se afronta la dificultad de no poseer información que ayude a exponer de una manera concisa, específica y contundente, el tema relacionado a los costos de la mano de obra en Chile; por lo anterior se pretende con este trabajo explorar la legislación en materia laboral y la evolución del costo de mano de obra en este país, identificando los factores que inciden en la toma de decisiones para el punto central a tratar dándole un enfoque hacia el sector privado.

Actualmente, en el contexto mundial y especialmente en el contexto regional, se están presentando cambios en términos de globalización de mercados hasta el

punto de llegar a generar efectos de trascendencia en las economías de los países, por lo que se deben hacer los mejores esfuerzos para abordar dichos cambios de la manera más idónea, con el fin de capitalizarlos en favor del desarrollo y el progreso siempre desde el ámbito universitario.

Debido a esto, es estratégico que los cursos impartidos en los programas de la universidad se adapten a los nuevos retos que trae dicho contexto, con el fin de preparar a los alumnos para enfrentar de una manera adecuada los desafíos que generan los cambios, de tal forma que puedan contribuir en un mayor grado con los sectores económicos de las empresas en las que laboran y por lo tanto también contribuir a la sociedad.

Debido a que no es fácil encontrar bibliografía que condense y trate la información relativa a los aspectos relacionados en materia de costos de mano de obra que están manejando los países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y otros países de interés comercial, como Venezuela, México y Chile, se considera estratégica la elaboración de un texto guía para la asignatura de costos a partir de trabajos como este. Lo anterior le daría a este curso una visión internacional al producir un instrumento clave para facilitar la formación del estudiantado, quienes finalmente aplicarían dicho conocimiento en las empresas que conforman los distintos sectores de la economía. Igualmente, adicional al orden académico, el resultado de este estudio sería de un inmenso valor en el ámbito empresarial ya que le daría al recurso humano que lo compone, las herramientas para facilitar el análisis en los procesos de internacionalización en nuestra región.

La metodología empleada para llevar a cabo este trabajo fue la consulta de las fuentes estadísticas y la legislación oficial de Chile, vigente para el primer semestre de 2009. En su desarrollo, se incluye la exploración inicial de la información recolectada a través de la consulta de los códigos laborales y la revisión de información estadística oficial de la última década. Debido a que la



información proviene de fuentes oficiales, se considera que este método tiene maximiza el beneficio al permitir realizarla de manera remota.

Para su elaboración y conformación se requirió no solo de un buen numero de citas bibliográficas o referencias sino de una sustentación legal y de una aproximación grafica a la realidad; la bibliografía que se encontró exploró con detalle la norma y la ley debidamente conformada y constituida con capacidad para responder las inquietudes del observador externo; se generó una búsqueda detallada de los registros estatales que condensan la información y sus propias tendencias a sabiendas de que Chile es un país de normas y de estatutos que tienen a su cargo la capacidad de respuesta práctica y reglamentada ante todas las situaciones, bien sea para la negociación, para el intercambio y, por supuesto, para el pago de sus obligaciones con la mano de obra.

Se constituyeron como fuentes básicas de información los indicadores oficiales de la República de Chile presentados en internet. Se tuvo como objetivo encontrar la información estadística de los últimos diez años, aunque es posible que para algunos de los indicadores no se cuente con todos los datos pertinentes

Invito al lector para que con una mirada objetiva conozca detalladamente los puntos que consideré de mayor relevancia en la construcción del argumento de cómo interactúan los numerosos factores que se deben evaluar al intentar cualificar el costo de la mano de obra en un país diferente al nuestro.

Agradezco a mi núcleo familiar por la permanente colaboración no solo material sino espiritual para seguir adelante, considerando las dificultades que se generan en la elaboración de un proyecto como este. A mis hijos, que a cada momento con su jovial actitud representaron un impulso para su desarrollo y culminación. No dejo de reconocer en mi universidad el papel auspiciador y facilitador que me brindó para que este logro se convirtiera en realidad y doy un especial

reconocimiento al profesor Ricardo Uribe Marín, jefe del departamento de Organización y Gerencia por la asesoría y permanente acompañamiento.

Por último solo me queda agradecer a las personas que directa o indirectamente me brindaron su colaboración y apoyo desinteresado.

## I. ANTECEDENTES IMPORTANTES

El conocimiento de la composición demográfica de una nación, su perfil poblacional considerando los grupos étnicos que la conforman, el conocimiento de su tasa de natalidad, su ubicación geográfica y el posicionamiento global con sus socios comerciales entre otros, fijan características que no se deben excluir, al emprender la evaluación de los antecedentes importantes de un potencial socio comercial como Chile (figura 1).



**Figura 1. Ubicación geográfica de Chile.**

Fuente: Datum PSAD56<sup>30</sup>

Muy pocos países ofrecen tan variada escenografía como la larga y angosta franja continental llamada Chile: sólo en Sudamérica se extiende por más de 4000 kilómetros en dirección norte-sur, y si se agrega su territorio antártico, incluso duplica dicha cantidad (SIG y cartografía). Sus lineamientos geopolíticos quedaron reflejados el 20 de agosto de 1831, con las palabras del más insigne de sus precursores, don Bernardo O'Higgins en nota al Capitán Coghlan de la marina británica acerca de los límites y las posibilidades futuras de su patria: "una simple mirada al mapa de Sudamérica basta para probar que Chile, tal como queda descrito, posee las llaves de esta vasta porción del pacífico sur"(Novoa-de la Fuente).

## DEMOGRAFÍA

Chile tiene una población estimada de 16.267.278 habitantes al año 2006(Chile y los adultos mayores en la sociedad del 2000). Según el último censo realizado el 2002, esta cifra era de 15.116.435 habitantes, de los cuales 7.447.695 eran hombres y 7.668.740, mujeres. La tabla 1 cita las principales características demográficas.

Total habitantes:	16.267.278
Tasa de crecimiento:	1,2%
Distribución por edades:	0 – 14 años: 25,5% 15 – 59 años: 63,3% 60 o más años: 11,2%
Densidad demográfica:	21,3 habitantes/km2
Población urbana:	86,8%
Población Principales Ciudades:	Santiago 6.465.348 Antofagasta 352.684 Viña del mar 347.244 Valparaíso 295.411 Temuco 309.824
Crecimiento poblacional	0.97 %
Índice de natalidad	15,44 nacimientos/1.000
Índice de mortalidad	5,76 muertes/1.000
Esperanza de vida poblacional	76,58 años
Esperanza de vida varones	73,3 años
Esperanza de vida mujeres	80,03 años
Población blanca	95 %
Población indígena	3 %

Religión católica	89 %
Religión protestante	11 %
Alfabetismo total	96,2 %
Alfabetismo masculino	96,4 %
Alfabetismo femenino	96,1 %

**Tabla 1.** Principales características demográficas de Chile  
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE) <sup>7</sup>.

El crecimiento de la población se ha reducido durante los últimos años y aunque ésta se ha quintuplicado durante el siglo XX, la tasa de crecimiento intercensal 1992-2002 fue del 1,24% anual. Debido a las mejoras en las condiciones de vida, la esperanza de vida de los chilenos (la más alta de América Latina) ha aumentado hasta los 77,74 años promedio, mientras que las tasas de mortalidad infantil han bajado al 7,8%. La tasa de natalidad en 2003 llegó a un mínimo histórico del 15,6% y la de mortalidad al 5,3%, con una tasa de crecimiento natural del 10% (Chile y los adultos mayores en la sociedad del 2000).

Estas cifras permiten establecer un proceso de envejecimiento de la sociedad chilena en la que a futuros, la mayor parte de la población tendrá edad superior a los 40 años, superando al grupo etario joven, dominante en este momento.

## **DIVISIÓN POLITICA**

Territorio constituido por 15 regiones siendo su capital la ciudad de Santiago de Chile; su actual presidente, la médica pediatra Michelle Bachelet, está posicionada luego de que la naciente democracia con no más de 20 años de existencia surgiera tras la dictadura del general Augusto José Ramón Pinochet Ugarte (SIG y cartografía)

## **PANORAMA**

## **ECONOMIA**

Las exportaciones industriales chilenas sumaron 8.323 millones de dólares en el primer semestre del 2009, con una baja de 23,6% frente al mismo período de

2008, siendo los productos que más incidieron en este retroceso los refinados de petróleo, la celulosa, las manufacturas de cobre y las maderas aserradas, que explicaron el 65% del descenso en el período citado. Las cantidades exportadas cayeron 6,5% en los primeros seis meses de 2009 respecto del mismo lapso de 2008, afectados en gran medida por el retroceso en los envíos de refinados de petróleo (principalmente gasolinas), salmones, truchas y maderas aserradas que en conjunto explican el 86% de la caída en cantidad (Mundo marítimo).

Los precios de los productos industriales, por su parte, cayeron 18,3% en el primer semestre del 2009, afectados por la caída de los precios de la celulosa, los refinados de petróleo, las manufacturas de cobre y el metanol; todos los destinos anotaron caídas, siendo las más relevantes las dirigidas hacia Europa (34,2%), hacia el TLC del Norte (19,3%), la Comunidad Andina (22,4%), Asia (9,9%) y el MERCOSUR (16,9%). La industria explicó el 37% del total de las exportaciones chilenas en el primer semestre del 2009, lideradas por la minería que aportó el 51%. Más atrás, se ubicó la agricultura con el 10% (Mundo marítimo).

Como se vislumbra, Chile tiene una economía caracterizada por un alto nivel del comercio exterior con fluctuaciones muy ligadas a su principal producto de exportación, el cobre. Si bien la inflación ha ido en aumento -para fines de 2007 fue del 7,8%-, afectando directamente a las clases más pobres por su impacto en el rubro de alimentos, la tajada del comercio exterior en el PIB del país supera el 75%. Este factor de mercado, unido al éxito del país en mantener una de las economías de mayor rendimiento de América Latina, hace que sea un mercado atractivo para el comercio exterior, perspectiva que históricamente se genera desde los años 90 cuando la reputación de Chile como modelo del papel para la reforma económica fue consolidada en el gobierno democrático de Patricio Aylwin - que asumió el control de los militares en 1990 – presidencia que profundizó la reforma económica iniciada por el gobierno milita (Ansalatina.com.).

Para finales de 1999, las exportaciones y la actividad económica habían comenzado a recuperarse y el crecimiento se incremento para el 2000 en un 4,2%. Este mismo rubro bajó de nuevo a 3,1% en el 2001 y a 2,1% en el 2002, en gran parte debido al crecimiento global muy bajo y a la devaluación del peso argentino, pero se recuperó a 3,2% durante el 2003. Un punto brillante no sólo fue la firma de un acuerdo de libre cambio con los EE.UU. que tomó efecto el 1 de enero de 2004 seguido del acuerdo de libre cambio con China en noviembre de 2005, sino la coyuntura que se acompañó de elevados precios para el cobre impulsando el alza de la moneda nacional al nivel más alto y beneficiando de paso la economía durante el 200 (Ansalatina.com.).

### **SOCIOS COMERCIALES** (DHL Express).

Los principales socios comerciales de Chile son:

1. China: es el primer destino de los envíos nacionales, con salidas por cerca de US\$5.700 millones entre enero y julio de 2009.
2. Estados Unidos: ocupa el segundo destino de las exportaciones chilenas con US\$3.525 millones.
3. Unión Europea: de cualquier manera, el escenario de la unión europea para los analistas es débil considerando que se les exportó unos US\$5.030 millones entre enero y julio de este año.
4. Brasil: atractiva plaza para las exportaciones chilenas que en el primer semestre de 2009 bordearon los US\$1.270
5. Japón y Corea del Sur: con el primero las exportaciones llegan a los US\$2.285 millones mientras que con el segundo, éstas alcanzan los US\$1.487 millones.

## **TENDENCIAS 2009**

Respecto a los diferentes grupos económicos que integran las Américas, el intercambio comercial de Chile con el Nafta descendió un 37% pues el comercio con países que pertenecen a este bloque, como Estados Unidos y México, cayó por encima del 30%. A su vez el intercambio con el Mercosur sufrió una pérdida del 33% explicada principalmente por la fuerte reducción en un 40% del comercio con Brasil y Perú.

Un escenario similar marcó el intercambio de Chile con Asia, donde la brusca caída del comercio bilateral con Japón y con Corea del Sur llegó a ser del 55% y del 48% respectivamente, jugó un rol fundamental en la reciente caída de un 35% en el intercambio con ese continente. No obstante, el comercio con China por segunda vez en el último año experimentó un crecimiento debido al alza de un 32% que alcanzaron las exportaciones chilenas a la nación asiática, lo que logró revertir la baja anotada por las importaciones provenientes de ese país durante julio de 2009 (DHL Express).

Por último, la reducción de 761 millones de dólares que registraron las exportaciones a Europa fue uno de los factores que más incidió en la baja de un 35% que tuvo el intercambio con el viejo continente. A pesar de esto, en julio de 2009 el comercio con el Reino Unido duplicó el monto alcanzado respecto al mismo mes del año anterior, aportando 141 millones de dólares adicionales al intercambio con el continente europeo (DHL Express).

## **IMPORTACIONES**

Las importaciones de Chile (US 5,37 mil millones de dólares) son fundamentalmente las mercancías utilizadas por sus industrias y a su vez para sus consumidores. Chile ha firmado acuerdos comerciales numerosos con los países alrededor del mundo para reducir tarifas en sus importaciones.



---

**Materiales de importación.** Tecnología y equipos de petroquímica y sus derivados, productos químicos, equipos eléctricos y de telecomunicaciones, maquinaria industrial, vehículos y gas natural.

**Socios de importación.** EE.UU 16.7%, China 11.2%, Brasil 10.3%, Argentina 9.9%

**Importaciones de petróleo.** 222,900 barriles por día.

**Importaciones de Electricidad.** 1,628 mil millones kWh (2006)

---

## **RELACIONES INTERNACIONALES**

Chile ha volcado la atención hacia los países latinoamericanos dado que está precedida de lazos fluctuantes y débiles debido a su política exterior: establecer vínculos sólidos en la región será uno de los principales objetivos de la administración Bachelet. Basta citar el ejemplo de la crisis gasífera con dos de sus vecinos más cercanos, Argentina y Bolivia, en donde el gobierno argentino decidió aumentar el valor del gas natural que exporta a Chile como consecuencia de un incremento en el gas boliviano que llega a Argentina, mientras Bolivia mantiene su postura de no vender gas a Chile.

## **ESTRUCTURA GUBERNAMENTAL.**

Presidenta, jefe del estado y del gobierno: Verónica Michelle Bachelet Jeria (a partir del 11 de marzo de 2006).

La estructura gubernamental tiene una amplia participación y está compuesta por los Ministerios de Interior, de Relaciones Exteriores, de Defensa Nacional, de

Hacienda, la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Gobierno, el Ministerio de Economía-Fomento-Reconstrucción, el Ministerio de Planificación y Cooperación, de Educación, de justicia y el de Trabajo y Prevención Social.

También conforman su estructura el Ministerio de Obras Públicas, el de Transporte y Telecomunicaciones, el de Salud, el de Vivienda y Urbanismo, el de Bienes Nacionales, el de Agricultura, el de Minería, el de Energía, el del Servicio a la Mujer y por último, los Consejos Nacionales de Cultura y Artes más la Comisión Nacional de Medio Ambiente.

El ramo legislativo está conformado por el Congreso Nacional bicameral: el Senado (48 asientos, 38 elegidos por voto popular, 9 miembros señalados, y 1 presidente anterior que ha servido un término de seis años completo y es senador para la vida) y la Cámara de Diputados (120 asientos; voto popular elige a los miembros para servir términos de cuatro años).

La rama judicial está conformada por el Tribunal Supremo o Corte Suprema (los jueces son designados por el presidente y son ratificados por el senado de listas de los candidatos proporcionados por la corte misma); la corte elige al presidente del Tribunal Supremo.

---

## 2. CLASIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS DEL PAÍS

Para dimensionar la estructura de los sectores y subsectores productivos de Chile esta sección desarrollará tres componentes: las generalidades, la determinación de los sectores productivos, el reconocimiento a los subsectores productivos y por último, al interior de estos, la revisión de los 10 principales grupos económico del país.

### GENERALIDADES

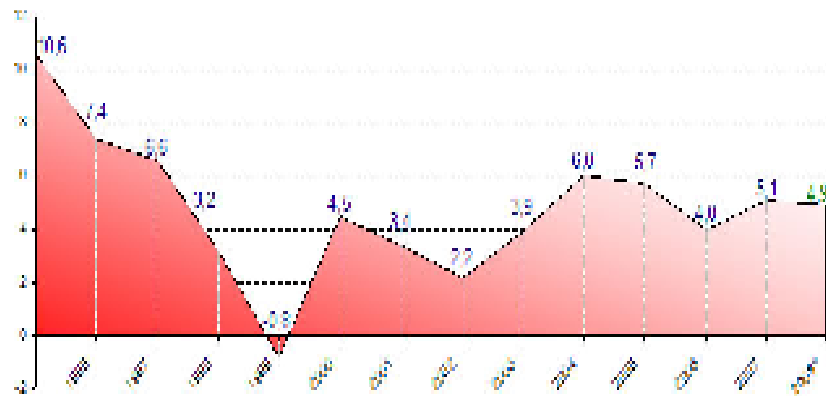
El reconocimiento de los sectores productivos de acuerdo con su composición social, demográfica y ocupacional a 2006 (tabla 2) ofrece un panorama inicial especialmente si consideramos su relación con la evolución del producto interno bruto (PIB) de los últimos 12 años (gráfico 1 y tabla 3).

	ABC1	C2	C3	D	E
<b>Habitantes</b>	10,4%	18,7%	24,7%	36,5%	9,7%
<b>Hogares</b>	9,6%	19,3%	24,6%	35,7%	10,8%
<b>Ingreso Familiar Promedio /mes</b>	\$ 3.000.000	\$1.100.000	\$550.000	\$300.000	\$135.000

**Tabla 2.** Composición demográfica de la población chilena acorde con sus ingresos (2006)  
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE) <sup>7</sup>.

De otro lado la evolución histórica del PIB merece comentarios individuales dado que el cierre de su crecimiento para el 2007 fue del 5,1 % y que el acumulado histórico de los últimos 13 años fue del 4,75% (gráfico 1); la tabla 4 revisa el PIB

por componentes del gasto ilustrando la situación de acuerdo con los precios corrientes (miles de millones de pesos Chilenos, 2005).



**Gráfico 1.** Evolución histórica del PIB en los últimos trece años (1996 – 2008) proyectado. Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE) <sup>7</sup>.

<b>Agricultura y pesca:</b>	12,8 %
<b>Industria:</b>	15,0%
<b>Servicios:</b>	72,2%
<b>Tasa De Paro (2006):</b>	8%
<b>Superávit Público:</b>	7,9% PIB

**Tabla 3.** Actividad económica de la población Chilena a 2006. Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE) <sup>7</sup>.

## SECTORES PRODUCTIVOS

Si bien Chile ha sido capaz de sostener altas tasas de crecimiento durante los últimos 20 años, en ello ha involucrado importantes niveles de absorción de tecnologías existentes en el mundo con esfuerzos innovadores limitados (sólo 30% es financiado por empresas).

## EL SECTOR INDUSTRIAL.

Este sector se ha caracterizado por un importante desarrollo en las últimas décadas gracias al crecimiento de sectores productivos primarios y a la implementación de una industria satelital de apoyo.

	Valor	%
Consumo privado	36.863,3	57,1
Consumo público	7.505,5	11,6
Formación bruta de capital fijo	14.285,3	22,1
Variación de existencias	555,4	0,9
Exportación de bienes y servicios	27.003,9	41,8
Importación de bienes y servicios	21.664,3	33,5
PIB a precios de mercado	64.549,1	100,0
CRECIMIENTO REAL DEL PIB (2006)		6,3%
PIB PER CÁPITA (2006)	12.750 (\$USA)	

**Tabla 4.** PIB por componente del gasto según los precios corrientes.

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE) <sup>7</sup>.

El sector industrial ha crecido al detectar necesidades no satisfechas para el desarrollo de nuevos productos logrando sustituir importaciones y generado soluciones integrales a través del encadenamiento productivo y la asociación empresarial en el ramo de la confección, el calzado, los cosméticos, los accesorios de vestir, los envases y embalajes, el sector forestal e industria secundaria, el área médica, los fármacos y los productos naturales, el sector eléctrico-electrónico, la ferretería así como también proveedores para la industria minera, acuícola, forestal, maderera, y agroindustrial.

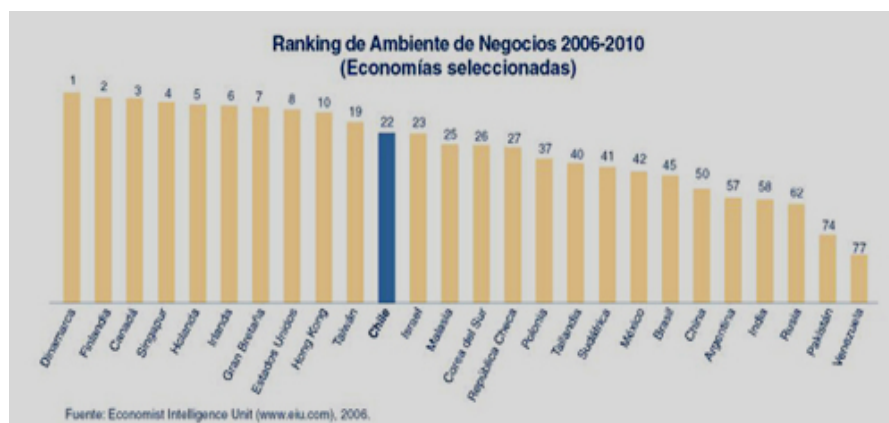
La industria no alimenticia chilena se caracteriza en los mercados internacionales por su seriedad empresarial, por el cumplimiento de estándares internacionales,

por la tradición productiva o vocación sectorial en base al desarrollo de sectores primarios por satisfacer requerimientos técnicos específicos de los demandantes, además de ser proveedores confiables y capaces de entregar soluciones integrales y ofertas sectoriales complementarias (*Gallart, M.A, 2008.*)

## EL SECTOR DE SERVICIOS.

El sector servicios ha experimentado un gran dinamismo por el rápido desarrollo de las tecnologías en información, telecomunicaciones y el comercio electrónico; sus exportaciones no financieras experimentaron una expansión media anual del 8% estimándose que las cifras reales son bastante superiores.

La política exterior Chilena ha reconocido la importancia y competitividad internacional del sector servicios impulsando su liberalización internacional en diversos TLC que ha suscrito el país. Este esfuerzo por abrir mercados externos es muy valioso ya que facilita el intercambio internacional de estos servicios al aplicar el principio de trato nacional en materia de licencias profesionales, libre tránsito de personas de negocios, garantizando visas temporales automáticas a ciertos profesionales y ciertos cargos ejecutivos, entre otras <sup>8</sup>. El ranking de ambiente de negocios a 2010 comparado con otros países aparece en la gráfica 2.



**Gráfica 2.** Ranking de ambiente de negocios para Chile (2006-2010)  
Fuente: Fondo monetario internacional <sup>7</sup>

Santiago de Chile recuperó el primer lugar como la mejor ciudad para hacer negocios en América Latina -luego de ser desplazada en el 2006 por Sao Paulo- y comparte el liderazgo regional junto a Miami, según el ranking 2007 que elaboró la revista América Economía. Conectividad, estabilidad macroeconómica e infraestructura de comunicaciones son algunos de los "plus" que ofrece Santiago y que le permitieron tal posición <sup>8</sup>. Por último y para consolidar el panorama, Chile ocupa el sexto lugar en volúmenes totales desembarcados incluyendo el sector extractivo y el acuicultor, situación que puede ser revisada hasta el 2004 en la tabla 5.

		Proporción por sector		
	Desembarque	Industrial	Artesanal	Cosechas
<b>Promedio 1990-2000</b>	6.209.334	83,1%	12,8%	4,2%
<b>2001</b>	4.663.433	64,7%	21,8%	13,5%
<b>2002</b>	5.132.741	64,7%	23,3%	12,1%
<b>2003</b>	4.528.317	59,4%	27,2%	13,4%
<b>2004*</b>	4.990.059	72,5%	15,3%	12,2%

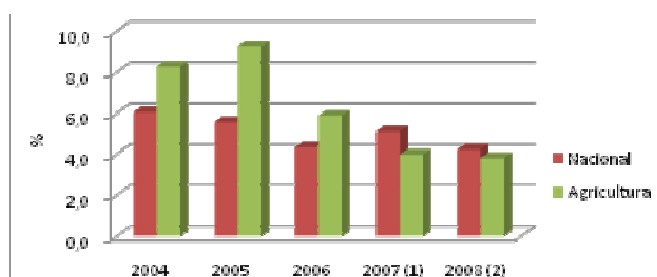
**Tabla 5.** Desembarque total y su proporción por sector productivo (1990-2004).  
Fuente: Fondo monetario internacional <sup>21</sup>.

## EL SECTOR DE AGRICULTURA Y PESCA

En Chile el sector acuicultor es sin lugar a dudas el que ha tenido el mayor desarrollo a partir de 1990 con una tasa de incremento promedio anual en torno al 19% y llegando el 2004 a un volumen cosechado de 609 mil toneladas, básicamente explicada por la actividad salmonicultora, seguida por el volumen cosechado de moluscos (105,3 mil toneladas) y por las algas.

Al analizar el comportamiento del sector salmonicultor se observa que éste se ubica en segundo lugar tras Noruega, sitio que ha mantenido en los últimos 5

años. El desarrollo de este sector se fundamenta en el esfuerzo de un sector privado visionario y en la existencia de un marco regulatorio, la Ley General de Pesca y Acuicultura, que tiene como objetivo la adecuada conservación de los recursos hidrobiológicos en el tiempo. Al evaluar el gráfico 3 podemos reconocer la relación entre las variaciones del PIB y los movimientos de sector silvoagropecuario.



**Gráfico 3.** Tasa de variación PIB y agricultura período 2004 – 2008.  
Fuente: DEPA con información del banco central de Chile. <sup>12</sup>

## SUBSECTORES PRODUCTIVOS.

Un panorama a reconocer y que ilustra la composición de los diferentes subsectores de la economía chilena es el que aparece referenciado en la tabla 6, destacando en él a la industria manufacturera, hotelera, financiera y comercial como las de mayores aportes individuales <sup>12</sup>.

SUBSECTOR	Mill USD	%
Agropecuario-silvícola	1.679.697	5,3
Pesca	412.294	1,3
Minería	2.269.676	7,5
Industria manufacturera	5.346.223	16,9
Electricidad, gas y agua	1.005.481	3,2
Construcción	2.764.596	8,8



Comercio, hoteles y restaurantes	3.837.317	12,2
Transporte y comunicaciones	2.825.677	9,0
Servicios financieros y empresariales	4.334.579	13,7
Otros servicios	6.900.920	21,9
Imputaciones bancarias	-1.120.610	-3,2
IVA neto recaudado	2.723.809	7,9
Derechos de importación	1.148.538	3,3
PIB a precios de mercado	34.228.197	100,0

**Tabla 6.** Clasificación porcentual de los subsectores productivos de Chile.  
Fuente: elaborado por DEPA con información del banco central de Chile.<sup>12</sup>

### **Subsector del Salmon.**

Este subsector desde sus orígenes ha destinado importantes esfuerzos en su modernización tecnológica, la que ha sido hasta hace poco apoyada esencialmente por el financiamiento de proyectos individuales de innovación (vacunas, alimentos), de investigación precompetitiva (introducción de nuevas especies), de infraestructura (laboratorios de certificación de calidad), o de generación de bienes públicos (monitoreo de aguas).

### **Subsector de la Minería.**

Históricamente la competitividad de la minería del cobre en Chile se ha basado en la riqueza de las fuentes naturales de este mineral dadas sus amplias reservas en sus yacimientos naturales, la cercanía de las minas a los puertos, y adicionalmente, la capacidad de aplicar eficientemente tecnologías importadas.

### **Subsector de la Madera**

Se estima que 83 por ciento de la superficie total en bosque nativo está concentrado en tres regiones australes, restringiendo severamente el acceso de

sus productos a los principales centros consumidores que están localizados en la región central.

### **Subsector de la Construcción**

Las positivas proyecciones para este rubro se basan en que durante el segundo trimestre de 2008 mantuvo el dinamismo que exhibió durante el trimestre anterior, gracias a lo que, por ejemplo, el empleo sectorial siguió al alza, hasta alcanzar en el trimestre móvil marzo-mayo un crecimiento de 7% anual, muy superior al registrado el año pasado.

### **Subsector industria manufacturera.**

En términos de empleo, el sector manufacturero absorbe actualmente el 14.3% de los ocupados, dando cuenta de un crecimiento promedio anual en su empleo de 0.2% en la última década, bastante inferior al 1.7% arrojado por la economía nacional. Cabe señalar que sólo el 26.6% de la mano de obra ocupada en la industria manufacturera en 1996 era de sexo femenino mientras que a nivel nacional la participación de la mujer en el empleo era de 32%.

### **Subsector transporte y comunicaciones.**

Los lineamientos de inversión del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones relacionados con el sector Transporte están orientados a generar las condiciones que incentiven el desarrollo de sistemas y servicios de transporte, de pasajeros y de carga, eficientes, seguros y sustentables ambientalmente, con resguardo de los derechos de los usuarios de dichos servicios.

### **Subsector Financiero y empresarial.**

Una actualización de este subsector se obtiene al revisar detalladamente los 10 principales grupos económicos de Chile (2008) como lo muestra la tabla 7.

Grupo	Inversiones	Empresas en las que participa (% de la propiedad)
Luksic	Minerals (US\$ 3.500 millones); Quiñenco (US\$ 600 millones); Quiñenco (dispone de US\$300 millones para la ejecución de futuros negocios).	Banco de Chile (61,4% en asociación con Citibank); CCU (66,1% en asociación con Heineken); Telefónica del Sur (74,4%); Madeco (45,2%); Minera El Tesoro (100%); Minera Michilla (74,2%); Minera Los Pelambres (60%); Tethyan Copper Company (50%); Aguas Antofagasta (100%); Ferrocarril de Antofagasta a Bolivia (100%).
Falabella	US\$ 2.800 millones (principal proyecto en ejecución).	Falabella, Sodimac, Tottus/San Francisco, CMR, Banco Falabella, Falabella Pro (seguros) y viajes Falabella, Mall Plaza.
Angelini	En el período 1986-2007, el grupo suma inversiones por US\$ 11.000 millones. Para 2008, considerando empresas filiales y coligadas, se estiman inversiones de US\$ 1.000 millones.	AntarChile S.A. controla a Empresas Copec (60,82%), que representa aproximadamente el 90% de los activos de la compañía. A través de ella participa en Celulosa Arauco y Constitución (99,9%), Forestal Arauco (99,9%), Arauco Internacional (99,9%), Aserraderos Arauco (99%) y Paneles Arauco (99%); Copec (99,9%), Sonacol (52,7%), Abastible (99%) y Metrogas (39,8%); Pesquera Iquique-Guanaye (Igemar) (81,9%) participa en South Pacific Korp, y junto a la coligada Empresa Pesquera Eperva controla Corpesca (77%); También participa en la propiedad de Empresa Pesquera Eperva, Astilleros Arica, Sigma, Servicios Corporativos SerCor, Celulosa Arauco y Constitución y Colbún (9,56%); Otras inversiones: Empresa eléctrica Guacolda (25%), Minera Can-Can (100%) y Minera Isla Riesco (50%); Inversiones Siemel: sus activos los componen inversiones financieras y participaciones en empresas del rubro asegurador. Actualmente controla Compañía de Seguros de Vida Cruz del Sur (99,9%), Cruz del Sur Administradora General de Fondos (100%) y Administradora de Mutuos Hipotecario Cruz del Sur (100%). Además, tiene inversiones en inmobiliarias, agroindustriales y servicios, en Agrícola Siemel (99,9%), Valle Grande (67%), Woodtech S.A. (51%), Sigma y Servicios Corporativos SerCor.
Paulmann	US\$ 1.200 millones.	Supermercados Jumbo, Santa Isabel, Disco y Vea, Gbarbosa, Wong, Metro, EcoAlmacenes, todos con un 100% de propiedad, con excepción de Disco (62%); Multitienda Paris (100%); Shopping Centers con un 100% de propiedad; Retail Financiero (Viajes Paris, Seguros Paris y Banco Paris, Tarjetas Más Jumbo, Más Easy y Más Paris, Círculo Más) con un 100% de propiedad; Homecenters (Easy en Chile y Argentina con 100% y Colombia con un 70%, Blaisten en Argentina con 100%); Aventura Center (100%).
Ibañez	US\$ 700 millones.	Distribución y Servicio D&S S.A. En Alvi, supermercados mayoristas,

		donde D&S es socio minoritario.
Matte	CMPC (US\$ 100 millones); Colbún (US\$ 700 millones en planta termoeléctrica Coronel).	Empresas CMPC S.A. (56%); Minera Valparaíso S.A. (78%); Colbún S.A. (49%); Almendral S.A. (32%); Bicecorp S.A. (97%); Banco BICE (100% Bicecorp); BICE Vida Compañía de Seguros S.A. (100% Bicecorp); Compañía Industrial El Volcán S.A. (38%); Puerto de Lirquén S.A. (70%).
Yarur	Aproximadamente US\$ 200 millones, básicamente en el sector financiero y retail.	Bci y filiales (55%); Bci Seguros Generales (99%); Bci Seguros de Vida (100%); Salcobrand (100%); Parque del Sendero (60%); Inversiones Belén (100%) (Viña Morandé, Viña Vistamar, Viña Fray León, gastronomía); Empresas Lourdes (100%); Agromorandé (90%); Faenadora de Carnes Ñuble (33%).
Claro		Elecmetal (50%) participa, entre otras, en las siguientes sociedades: Cristalerías Chile (52,14%), que a su vez participa con un 20% de VTR GlobalCom S.A., en Envases CMF (50%) y en Viña Santa Rita; Ciecsa, que a su vez participa en Megavisión (99,9%), Diario Financiero (99,50% de la propiedad de la sociedad Ediciones Chiloé S.A., dueña del 74,73% de Ediciones Financieras S.A.) y revista Capital; ME Global; Agencias Aéreas y Marítimas S.A. (SAAM) que a su vez participa en: San Antonio Terminal Internacional S.A., San Vicente Terminal Internacional S.A. y Iquique Terminal Internacional S.A.
Ponce		Soquimich Comercial: 60% (Chile); Fenasa: 67% (España); SQM Indonesia: 80% (Indonesia); Ajay SQM Group: 50% (Chile, USA y Francia); Nutrisi N.V.: 50% (Bélgica); Doktor Tarsa: 50% (Turquía); Abu Dhabi Fertilizer Industries: 50% (E.A.U.); Misr Specialty Fertilizer: 49% (Egipto); SQM Thailand Corp.: 40% (Tailandia).
Piñera		Axxion (100%), el principal activo de la sociedad lo constituye la inversión en LAN Airlines; además, la firma posee, a marzo de 2008, el 2,8% de Quiñenco y participaciones minoritarias en otras empresas; Sebastián Piñera también opera a través de Bancard, que invierte en la Bolsa, e Inversiones Santa Cecilia. Además, está en empresas cerradas como Chilevisión, Valle Escondido, Parque Tantauco y varios bienes raíces.

**Tabla 7.** Características de los 10 principales grupos económicos de Chile. 2008

Fuente: Revista Qué Pasa. ECONOMIA, SOCIEDAD, SOCIOLOGIA. 2008. <sup>23</sup>

### **3. PARTICIPACIÓN DE LA MANO DE OBRA EN CADA SECTOR**

Una vez reconocidos los sectores y subsectores que preferencialmente se distinguen como primordiales en la economía chilena, es importante ubicarlos dependiendo de su constitución participativa y acorde con la clasificación de primarios, secundarios o terciarios; al considerar la anterior clasificación, la siguiente es la ubicación detallada de cada sector por sus características:

#### **1. Sector Primario:**

- Sector agrícola vegetal
- Sector forestal.
- Sector agrícola animal.
- Sector pesquero.
- Recursos minerales.

#### **2. Actividades del sector secundario:**

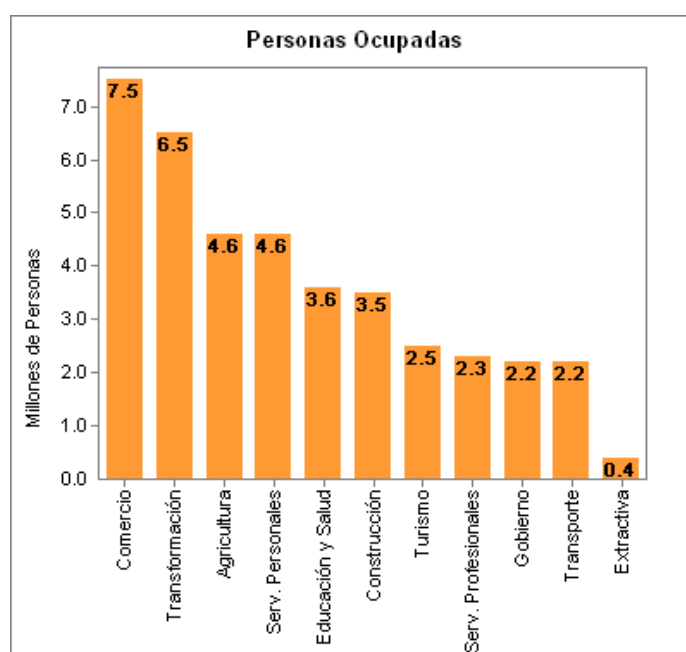
- La industria siderúrgica.
- La energía eléctrica.
- Otros productos industriales.
- Las industrias manufactureras.

#### **3. Las actividades del sector terciario si bien no produce bienes materiales de forma directa si generan rubros en el tema de «servicios»**

Si se consideran las personas ocupadas en el país, la siguiente información muestra las tendencias y las características de los 11 sectores de la actividad económica chilena que más empleo generan a saber, la Agricultura, el Comercio, la Construcción, la Extractiva, el Gobierno, Educación y Salud, los Servicios

Personales, los Servicios Profesionales, la Transformación, el Transporte y por último, el Turismo.

Cifras al primer trimestre de 2009 muestran que los sectores de actividad económica que concentran al mayor número de personas ocupadas en el país son el del Comercio (7.5 millones de personas), el de la Transformación o Manufactura (6.5 millones de personas) y el de la Agricultura y Servicios Personales (4.6 millones de personas respectivamente (gráfico 4). Sin embargo, el sector de Agricultura presenta un decrecimiento en el número de ocupados en los últimos cinco años.



**Gráfico 4.** Número de personas ocupadas de acuerdo con el sector económico en Chile  
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE) <sup>7</sup>.

De otra parte, los sectores de actividad económica con mayor crecimiento de la ocupación en los últimos cinco años fueron el de servicios profesionales con un incremento del 12.5%, el de transporte con un 10.4% y el extractivos con 2.9%. Como se observa en la tabla 8, el comercio es el sector que concentra el mayor

número de personas ocupadas en el país (7.5 millones de personas), de los cuales el 65.6% cuenta con escolaridad hasta el nivel secundaria y 45% tienen entre 16 y 34 años de edad. En contraste, el menor número de ocupados se concentra en el sector Extractivo, con sólo 390 mil (Fuerza de Trabajo Por Sectores Económicos).

## **SECTORES CON GRAN POTENCIAL DE CRECIMIENTO.**

Partiendo del concepto de que “el crecimiento económico es el aumento de la cantidad de trabajos que hay por metro cuadrado, la renta o el valor de bienes y servicios producidos por una economía” se hace necesario medir el porcentaje de aumento considerando el Producto Interno Bruto real, o PIB.

Según el Banco Central de Chile, la economía tendrá un crecimiento inferior tanto en el 2008 como en el 2009, no obstante que el boletín informativo del Instituto Nacional de Estadísticas a noviembre 27 de 2007 había reportado el siguiente crecimiento económico según sectores de la economía Chilena: en sector industrial se había registrado un incremento de un 5.0% en los últimos doce meses; para el sector de la energía eléctrica y en cuanto a la generación de energía, el incremento fue del 6.6% con respecto a octubre de 2006; en este mismo reporte, la minería registró una disminución del 1.8% en doce meses; en los grupos de supermercados la venta real creció el 2.5% con respecto al 2006; la construcción autorizada decreció el 6.0% en doce meses y por último, el índice de ventas de bienes de consumo registró un crecimiento del 6.5% real en los últimos doce meses.

Semestre	Total	Agricultura, Caza, Silvicultura	Hidrocarburos, Minas y Canteras	Industria Manufacturera	Construcción	Electricidad, Gas y Agua	Comercio e Instituciones Financieras	Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	Servicios	Actividades No Bien Especificadas
2do. 99	8.741.645	890.122	57.061	1.202.101	665.227	59.113	2.741.622	604.483	2.514.432	7.484
1ro. 00	8.682.664	848.821	55.816	1.102.864	674.244	61.224	2.744.403	616.202	2.569.379	9.711
2do. 00	8.960.890	950.179	53.448	1.191.138	740.721	57.810	2.752.084	608.017	2.597.708	9.785
1ro. 01	9.123.510	850.165	46.655	1.191.771	743.446	57.915	2.853.231	631.742	2.736.819	11.766
2do. 01	9.685.597	934.109	52.651	1.222.385	805.126	57.435	3.021.809	676.863	2.904.567	10.652
1ro. 02	9.611.654	924.773	48.231	1.151.538	779.994	50.701	3.036.490	691.539	2.910.577	17.811
2do. 02	9.786.176	973.207	46.320	1.149.098	771.545	52.071	3.097.842	715.597	2.954.790	25.706
1ro. 03	9.524.775	1.008.541	41.246	1.086.888	623.402	48.228	2.985.468	704.246	2.990.803	35.953
2do. 03	9.993.806	1.072.213	54.850	1.160.662	706.790	53.250	3.036.048	748.895	3.125.558	35.540
1ro. 04	10.035.721	1.046.098	56.607	1.209.963	722.628	56.354	2.933.343	862.082	3.117.389	31.257
2do. 04	10.417.612	1.078.353	66.244	1.175.326	793.700	52.194	3.013.932	850.443	3.242.693	144.727
1ro. 05	10.344.149	1.090.708	68.059	1.200.189	780.888	61.460	2.993.588	870.924	3.241.408	36.295
2do. 05	10.733.980	1.039.131	71.272	1.245.453	857.581	56.893	3.136.470	870.305	3.364.831	92.044
1ro. 06	10.783.173	1.035.972	75.272	1.290.238	892.788	57.084	3.125.716	864.791	3.388.850	52.462



2do. 06	11.116.925	1.016.049	77.872	1.350.895	1.057.616	50.352	3.171.056	913.558	3.452.568	26.959
1ro. 07	11.092.113	986.205	91.370	1.349.169	1.030.921	53.000	3.097.772	946.205	3.472.605	64.866
2do. 07	11.491.941	1.001.867	102.711	1.418.392	1.109.666	51.458	3.293.376	994.445	3.494.843	25.183
1ro. 08	11.458.420	976.001	98.905	1.370.148	1.083.375	48.009	3.272.777	1.033.891	3.554.050	21.264
2do. 08	11.813.095	1.014.834	101.944	1.410.960	1.147.871	54.991	3.378.892	1.055.775	3.628.918	18.910

**Tabla 8.** Fuerza de trabajo según sector económico 1999 - 2006 <sup>7</sup>  
Fuente: FEDEAGRO. Unidad técnica

#### **4. GRADO DE ESCOLARIDAD Y CAPACITACIÓN DE LA MANO DE OBRA**

Las competencias básicas y generales adquiridas en la educación formal son la base sobre la cual se construye la empleabilidad a las personas, por ello es importante preguntarse cuál es la cobertura y la calidad de la educación elemental, secundaria y superior en la región. Ello interesa para evaluar las calificaciones de la fuerza de trabajo actual, pero también para proyectar al futuro lo que sucederá cuando los niños y jóvenes, actualmente en la escuela, accedan al mundo del trabajo.

En el año 2002 se crea el Programa CHILECALIFICA, ente gubernamental encargado de instalar en el país un sistema de formación permanente. Es una iniciativa de los ministerios de Educación, Economía y Trabajo, financiado por el gobierno de Chile y el Banco Mundial. Se basa en la articulación del mundo de la formación y el mundo del empleo. Supone que las personas desarrollan trayectorias de formación, basadas en competencias que pueden abordarse a lo largo de la vida, sin importar la edad, el nivel de escolaridad ni su situación laboral, para poder completar, actualizar y perfeccionar su proceso formativo.

Dentro de este programa, que es general, hay algunos componentes que privilegian ciertos grupos: jóvenes y adultos excluidos del sistema educativo y del sistema de capacitación, población activa con bajos niveles de alfabetización y competencias para el trabajo y por último, trabajadores que deseen certificar sus competencias laborales y capacitarse.

El primer componente es el de la **Nivelación de Estudios Medios**, funciona con una modalidad flexible por medio de la cual los beneficiarios pueden iniciar o

completar sus estudios medios, logra un punto de partida equitativo para insertarse en el mercado de trabajo y está dirigido a jóvenes y adultos mayores de 35 años. Con este sistema se impulsa a los jóvenes a que desarrollen sus estudios en el tiempo de que disponen, cuando no puedan asistir a clase diariamente. Estos estudios se realizan en instituciones ejecutoras acreditadas en el Registro Regional de Libre Entrada de Entidades Ejecutoras del Ministerio de Educación, especializadas, gratuitas y flexibles, que permiten a los alumnos avanzar a su propio ritmo, condiciones de aprendizaje, y tiempo disponible. Se implementa mediante módulos combinados con actividades presenciales y culminan con exámenes finales en establecimientos educativos.

Los mayores de 18 años que desean completar sus estudios, pero que no pueden asistir a clase todos los días tienen clases que se extienden aproximadamente por ocho meses y cubren las áreas de lengua y comunicación, inglés, matemática, ciencias sociales, ciencias naturales, filosofía y psicología. Los grupos pueden reunirse en la sede de la entidad ejecutora, en las escuelas, en los lugares de trabajo o en sedes sociales y comunitarias. Entre 2002 y 2004, 74.000 personas certificaron estudios de *educación media*, con una edad promedio de 33 años y con una distribución homogénea por sexo.

Otro componente del programa tiene como objetivo el establecimiento de una oferta de *formación técnica* integrada a todos los niveles educativos y articulada con la formación laboral, se desarrolla a través de proyectos enfocados a las competencias laborales. Desde el año 2002 se han financiado 25 proyectos en esta línea.

Un tercer componente es el de la *capacitación*, la que se brinda enfocada a las necesidades del mercado y articuladas al uso de nuevas tecnologías de la información. Se desarrolla con la modalidad de aprendizaje a distancia, a través de CD o por Internet, y a la vez con el instrumento de otorgar franquicias

tributarias a las empresas participantes. Esta capacitación se lleva a cabo a través de los organismos técnicos de capacitación (OTEC). Desde 2002 a 2006 se han certificado 15 OTEC, 840 se encontraban en proceso de certificación y 341 en proceso de autoevaluación. Hasta 2005 se han capacitado 10.260 trabajadores.

El cuarto componente es el de *competencias laborales*. El programa establece un sistema nacional para que las personas puedan certificar sus habilidades en el trabajo, independientemente de la forma o lugar donde las hayan adquirido. Participan los sectores productivos, gremios, sectores académicos y el Estado.

Finalmente el quinto componente de este programa se refiere a la *información laboral* que sistematiza las ofertas de educación y de capacitación y toda otra información útil para los estudiantes, trabajadores y empleadores acerca de las oportunidades de trabajo (Gallart, M.A)

Al considerar un panorama ampliado de la calificación de la mano obra en Chile, el lector debe, inicialmente, evaluar las siguientes tablas considerando que la inversión estatal chilena en educación durante el 2002, expresada en porcentaje sobre el Producto Nacional Bruto fue del 4,4%, por encima de Brasil y de Argentina.

La tabla 9 demuestra el cambio verificado en Chile para el año 2000 sobre el grado de educación de su mano de obra considerando si es no calificada, técnica o profesional y en relación con la fuerza laboral para edades entre 25 a 59 años. En ella se destaca la evolución porcentual en la calificación de la mano de obra en una década conservando aún elevada participación del personal no calificado, con cifras superiores al 75 %.

En la tabla 10 se revisa el ingreso mensual promedio acorde con el nivel educativo del chileno en las diferentes labores relacionadas, reconociendo que tan

solo el haber cumplido el nivel secundario de educación acredita asignaciones salariales prácticamente 100% más altas que los trabajadores analfabetas y precisando que existe importante diferencias adquisitivas entre el trabajador con educación básica superior y el egresado en tecnologías o educación media profesional.

País	Año	Zonas urbanas				
		Total	Nivel de calificación*			
			Sin calificación técnica o profesional	Con calificación técnica o profesional		
				Subtotal	Técnica	Profesional
Chile	1990	100,0	84,1	15,9	8,7	7,2
	2000	100,0	78,5	21,5	12,4	9,2

**Tabla 9.** Distribución de la población de 25 a 59 años de edad según nivel y tipo de calificación. Chile 2000. Modificado y adaptado de (fuente): CEPAL, anuario estadístico 2006 <sup>8</sup>.

Años de estudio	Ingreso promedio (pesos)			Brecha (porcentajes)
	Total	Hombre	Mujer	
Total	249.717	270.212	213.884	79
Sin estudios	100.687	101.577	97.725	96
Básica y primaria	131.370	142.587	104.555	73
Media y secundaria	188.289	209.000	149.904	72
Media profesional	211.174	237.619	166.700	70
Universitaria	589.252	691.834	457.818	66
Extra-esc. y otros	310.974	354.844	261.671	74

**Tabla 10.** Ingreso mensual promedio del chileno acorde con el nivel educativo. Fuente: CEPAL, panorama social de América Latina, 2001 – 2002 <sup>8</sup>.

Por último, la tabla 11 muestra la distribución de asalariados por horas semanales de trabajo según tipo de ocupación entre el 2000 y 2003. En ella, algunas observaciones son de interés, especialmente el reconocimiento de que la sociedad chilena ocupa una gran contingente de mano de obra en el ramo de los servicios

comerciales y oficinistas, el importante margen de ocupación de los adultos entre 48 a 50 años y por último, la relativa pérdida de trabajadores de agro por encima de los 40 años de edad, donde se registra persistente caída de su mano de obra ocupada.

		<40	40-44	45-47	48-50	>50	Total
Directivos	2000	2,0%	11,3%		42,8%	32,2%	43.445
	2003	9,7%	24,8%	10,2%	34,1%	21,1%	31.414
Profesionales	2000	17,9%	17,3%	4,2%	40,5%	20,0%	227.985
	2003	21,2%	32,6%	7,3%	25,7%	13,3%	278.792
Técnicos	2000	13,3%	14,2%	4,6%	48,2%	19,7%	262.233
	2003	14,9%	29,5%	7,3%	32,8%	15,6%	310.245
Oficinistas	2000	11,9%	14,7%	4,5%	50,9%	17,9%	369.270
	2003	13,4%	24,4%	7,2%	37,8%	17,1%	410.193
Serv./comerc.	2000	15,0%	8,3%	2,4%	47,2%	27,1%	447.222
	2003	19,3%	13,3%	4,4%	35,3%	27,6%	501.908
Agricultores	2000	10,4%	6,5%	1,2%	53,8%	28,0%	169.399
	2003	14,2%	9,9%	3,8%	46,2%	26,0%	143.326
Otros	2000	10,8%	8,3%	2,9%	49,2%	28,9%	1.417.769
	2003	11,7%	14,5%	4,1%	43,3%	26,4%	1.559.650

**Tabla 11.** Distribución de asalariados por horas semanales de trabajo, según tipo de ocupación. 2000 y 2003. Fuente: encuesta CASEN 2000 y 2003. Elaboración OIT con base en datos del INE

## 5. Tasas de empleo y desempleo en los últimos diez años

Evaluar los niveles de empleo y de desempleo de un país sirve para inferir parte de su desarrollo económico y para calificar las ventajas que se pueden tener al momento de invertir o al promover la formación de empresa; si se verificara las estadísticas de las bolsas de empleo a 2005 (tabla 12) y la comparamos con la tasa de desempleo a 2006 (Grafico 5 y tabla 13), el panorama puede sugerir numerosos cometarios (Gobierno de Chile).

### Estadísticas OMIL

(sobre 628.000 desempleados promedio 2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Inscritos	233.506	458.352	369.797	328.483	273.507	299.214
Demandas de Empleos (Vacantes ofrecidas por las empresas)	107.714	183.628	164.941	140.057	125.326	172.849
Colocaciones	72.499	123.202	106.885	92.148	76.832	94.812
<b>Colocaciones/Vacantes</b>	<b>67,3%</b>	<b>67,1%</b>	<b>64,8%</b>	<b>65,8%</b>	<b>61,3%</b>	<b>54,9%</b>
<b>Colocaciones/Inscritos</b>	<b>31,0%</b>	<b>26,9%</b>	<b>28,9%</b>	<b>28,1%</b>	<b>28,1%</b>	<b>31,7%</b>

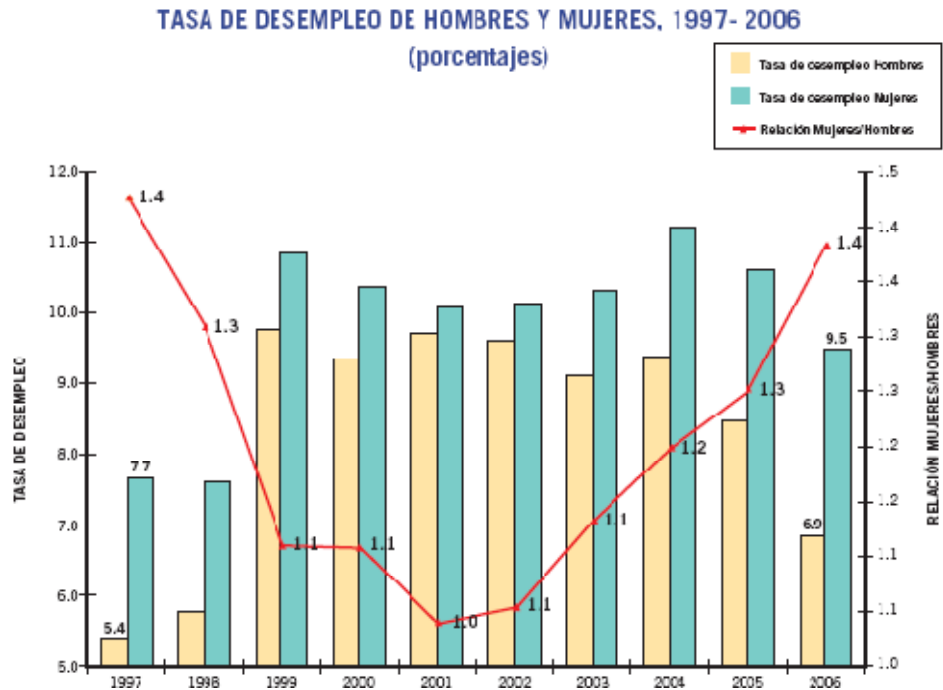
### Estadísticas Bolsa Nacional de Empleo

	2004	2005	2006 hasta 26/10	Total Acumulado
Número de Trabajadores Inscritos	90.870	213.517	251.351	555.738
Número de Vacantes por Año	2.805	56.887	74.985	134.677
Número de Colocaciones por Año	240	17.523	37.842	55.605
<b>Colocaciones/Vacantes</b>	<b>8,6%</b>	<b>30,8%</b>	<b>50,5%</b>	<b>41,3%</b>
<b>Colocaciones/Trabajadores Inscritos</b>	<b>0,3%</b>	<b>8,2%</b>	<b>15,1%</b>	<b>10,0%</b>

**Tabla 12.** Distribución del desempleo en Chile 2005 – 2006<sup>18</sup>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La intermediación laboral en el marco de

las políticas de Empleo en Chile. Noviembre de 2006.



**Gráfico 5.**Tasa de desempleo en una década, por sexo.<sup>31</sup>  
Fuente: [www.indexmundi.com/es/chile/tasa\\_de\\_desempleo.html](http://www.indexmundi.com/es/chile/tasa_de_desempleo.html)

Año	Tasa de desempleo	Posición	Cambio Porcentual	Fecha de la Información
2003	9,20 %	106		2002
2004	8,50 %	114	-7,61 %	2003 est.
2005	8,50 %	77	0,00 %	2004 est.
2006	8,10 %	85	-4,71 %	2005 est.
2007	7,80 %	91	-3,70 %	2006
2008	7,00 %	83	-10,26 %	2007 est.

**Tabla 13.**Tasa de desempleo en Chile 2003 - 2008.<sup>31</sup>  
Fuente: [www.indexmundi.com/es/chile/tasa\\_de\\_desempleo.html](http://www.indexmundi.com/es/chile/tasa_de_desempleo.html)

Sin embargo, al evaluar la tasa de desempleo verificando los diferentes sectores económicos, la tabla 14 reúne la información de los últimos 10 años.



Semestre	Total	Agricultura, Caza, Silvicultura	Hidrocarburos, Minas y Canteras	Industria Manufacturera	Construcción	Electricidad, Gas y Agua	Comercio e Instituciones Financieras	Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	Servicios
1ro. 99	15,3	4,8	10,3	13,9	23,8	11,6	11,8	8,5	9,3
2do. 99	14,5	7,9	17,0	14,1	27,9	10,8	11,9	10,9	10,2
1ro. 00	14,6	8,2	12,9	15,3	27,4	10,6	12,1	11,0	10,0
2do. 00	13,2	7,6	8,2	12,9	23,2	10,4	10,6	10,0	10,0
1ro. 01	13,7	7,0	8,8	13,7	25,1	15,9	11,7	10,6	9,7
2do. 01	12,8	6,8	9,9	12,0	21,6	11,2	11,2	8,4	10,0
1ro. 02	15,5	8,4	15,2	14,9	27,6	11,5	14,1	10,3	12,1
2do. 02	16,2	9,0	12,5	15,1	27,6	10,8	14,6	11,2	13,0
1ro. 03	19,2	8,7	27,0	18,4	37,3	16,3	18,3	15,0	14,5
2do. 03	16,8	7,9	21,2	15,3	28,6	13,1	15,6	12,8	13,8
1ro. 04	16,6	7,7	24,4	15,0	29,3	8,3	27,7	12,2	13,5
2do. 04	13,9	7,1	17,9	11,7	23,5	14,1	24,8	11,6	11,4
1ro. 05	13,3	6,0	19,2	12,9	25,1	8,3	24,8	10,1	10,7
2do. 05	11,4	6,0	16,3	10,0	19,8	8,5	20,9	8,5	9,5
1ero. 06	10,6	6,3	15,4	9,5	19,4	5,9	19,6	8,3	8,3

2do. 06	9,3	4,9	10,5	8,2	14,8	6,5	17,9	6,5	7,4
1ero. 07	9,2	4,7	11,2	8,1	17,1	5,8	16,8	6,1	7,2
2do. 07	7,5	4,2	7,4	6,3	13,2	5,9	13,9	5,7	5,7
1ero. 08	7,9	4,8	9,3	6,9	14,9	5,8	14,7	6,1	5,4
2do. 08	6,8	3,8	5,6	5,2	12,3	5,0	12,3	5,4	5,2

**Tabla 14.** Tasas de desempleo por sectores económico chilenos. Últimos 10 años. <sup>31</sup>  
Fuente: [www.indexmundi.com/es/chile/tasa\\_de\\_desempleo.html](http://www.indexmundi.com/es/chile/tasa_de_desempleo.html)

## DESEMPLEO POR SECTORES ECONÓMICOS

Partiendo de que la tasa de desocupación nacional en el segundo trimestre del 2008 alcanzó a un 8,4%, experimentando un aumento de 1,5 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior. Al comparar la situación del empleo por sectores económicos a nivel nacional se advierten las siguientes situaciones (Fundación Instituto de Estudios Laborales)

- Hay crecimiento de la ocupación en los sectores de Minas y Canteras en un 6,8% (6.550), servicios financieros con un 1,0% (6.030), Electricidad, Gas y agua otro 1,0% (400), Industria Manufacturera en ,9% (8.030), Servicios Comunales, Sociales y Personales en 0,7% (11.550). Y por último en Comercio 0,2% (2.740).
- Hay disminución de la ocupación en los sectores de Agricultura, Caza y Pesca con un 4,9% (-37.320), Transporte, Almacenaje y Comunicaciones con un 2,2% (-12.700) y finalmente en la Construcción con un 1,4% (-8.310).
- Es importante señalar que dicho fenómeno aún se encuentra dominado por la fuerte entrada de mujeres al mercado del trabajo.

Se estima que la tasa de desempleo urbano regional se redujo de 8.3% durante el período enero-noviembre de 2007 a 7.5% en igual período de 2008 como resultado de un incremento de la demanda laboral, dado que la tasa de ocupación aumentó desde 54.4% a 54.9%, pero también por una leve caída de la tasa de participación, que pasó de 59.4% a 59.3% en el mismo período. Una característica particular de este período fue el crecimiento del empleo fundamentalmente asalariado.

Chile fue uno de los siete países de la región en donde la tasa de desempleo nacional subió, pasando de 7.1% a 7.9% en los nueve primeros meses de 2007 y 2008 respectivamente, revirtiendo por primera vez, un proceso de caída de la tasa de desempleo observado desde el 2004. Este resultado se originó porque el incremento de la oferta laboral fue mayor que el alza de la tasa de ocupación y por el importante aumento de la fuerza laboral de las mujeres (6.7%), superior al de los hombres (2.5%).

Por otro lado y considerando la información para 2008 sobre nueve países, la relación de la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desocupación total es de 2.2 en promedio, en tanto que Chile es uno de los cuatro países por encima de ese promedio y es el segundo país con la relación más alta, denotando el fuerte impacto del desempleo juvenil y las dificultades para su inserción laboral; al respecto, en Chile se observa una caída de los salarios medios reales (-0.3%), siendo uno de los cinco países de la región que experimentaron disminuciones en el indicador. A pesar de tratarse de una caída marginal, destaca que por primera vez en cinco años, Chile experimenta una disminución en sus salarios reales medios, revirtiendo una tendencia de crecimientos reales acordes con productividad.

Por su parte, el aumento del promedio ponderado de los salarios mínimos reales en América Latina pasó de 5.0% en 2007 a 3.7% en 2008, siendo éste el menor

incremento anual registrado desde 2004. De los 18 países con información disponible, apenas ocho registraron un aumento. Si bien el salario mínimo real en Chile registró una disminución de apenas 0.1%, se destaca la reversión de una tendencia de creciente similar a la de los salarios medios.

## **EVOLUCIÓN DEL EMPLEO INFORMACION PARA 2009.**

Las últimas proyecciones sobre la evolución de esta variable presentan un panorama aún más complejo para la economía chilena. Dichas estimaciones sitúan la tasa de desempleo en un 12,5% en el corto plazo, aunque existen otros vaticinios más desfavorables que la ubican en un 15%.

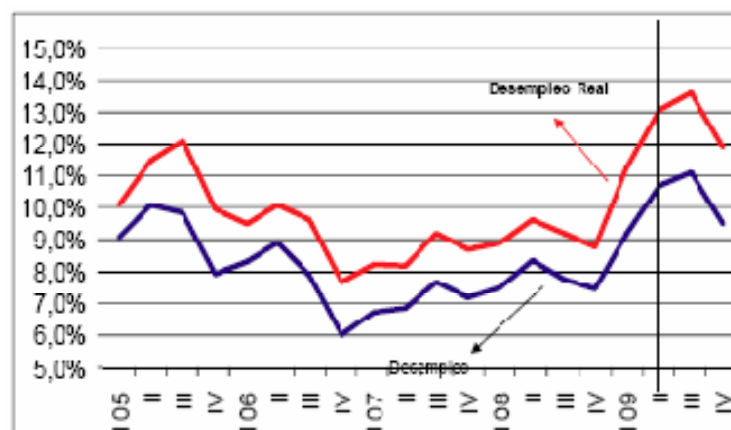
En línea con lo anterior, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) informó que la tasa de desempleo en el territorio nacional llegó al 9,2% para el trimestre enero-marzo 2009 (1,6% por sobre el mismo período del año anterior). Se ha verificado que 16 ciudades en Chile ya anotan un nivel de desocupación superior al 10%. Es más, las ciudades de Vallenar, Concepción, Talcahuano, Lota, Coronel, Angol, Temuco y Valdivia ya muestran un desempleo superior al 12%. En tanto, Arica, Antofagasta, Copiapó, Valparaíso, Viña del Mar, Rancagua, Chillán y Los Ángeles registraron un rango de desocupación que va del 10,3% al 11,9%.

Hay 669 mil personas desempleadas en Chile, de las cuales el 55,8% son hombres (373.000) y un 44,2% mujeres (295.560). Estas cifras son productos de los efectos de la crisis internacional, que han producidos un efecto recesivo, el cual ha afectado, principalmente, al rubro de la construcción, industria y al comercio, generando despidos y elevando la tasa de desocupación. La cesantía, derivada de la crisis internacional, ha llevado a afectar seriamente a las regiones del Biobío y La Araucanía, con 11,8% y 12,1%, respectivamente. Asimismo, Puerto Montt tiene una desocupación menor que la tasa nacional. Pese a la crisis de la salmonicultura, el desempleo en esta ciudad es de 8,3%, menor a la tasa

nacional. De las ciudades más afectadas, seis corresponden a capitales regionales y para el gran Santiago, el desempleo llegó al 8,4%.

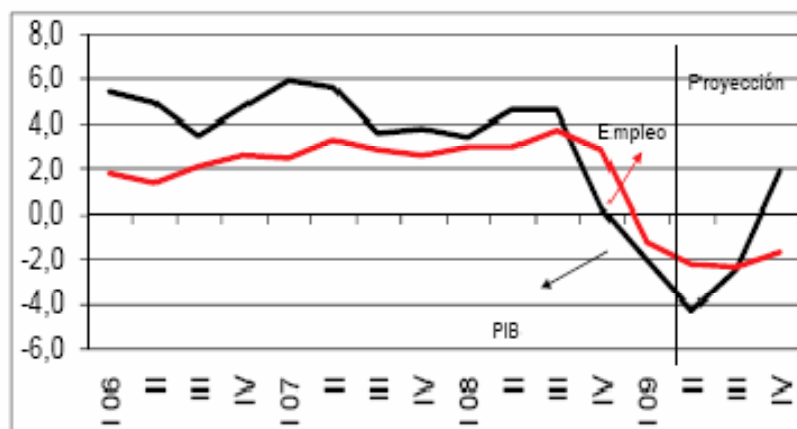
El menor dinamismo se explica por las pérdidas de puestos de trabajo en doce meses, en los sectores de Minería (-3.270 plazas de trabajo), Comercio (-9.650), Servicios Financieros (- 220), y Agricultura y Pesca (- 18.170). Si bien la Construcción y los Servicios Sociales, Comunes y personales generaron nuevos empleos, tuvieron una pérdida importante de dinamismo con respecto al año anterior, por lo que también afectaron el ritmo de crecimiento del empleo. Aunque el menor incremento de la fuerza de trabajo se explica por la menor cantidad de trabajadores de ambos sexos, la variación en doce meses del indicador en las mujeres fue menor (1,8%) a las registradas en los últimos años, en los que las cifras globales de empleo habían sido impulsadas por la incorporación de la mujer al trabajo.

Considerando el trimestre abril-junio de 2009, el desempleo real llega a 13,1 % (unos 952 mil desempleados), con un reporte de 170,3 miles de personas contratadas por el Programa de Empleo con Apoyo Fiscal PEAf, lo que implica un aumento de 87,9% con respecto a los 90,6 miles empleados, en igual período hace un año. Dado que la mayoría de esos trabajadores no hubiera tenido acceso a un trabajo de no estar presente en el PEAf, podríamos asumir que la tasa de desempleo real sería superior a la oficial en el porcentaje que representan los PEAf de la fuerza de trabajo. Al realizar dicho ajuste tendríamos que la tasa de desocupación real del trimestre abril-junio del 2009 alcanzó a 13,1%, equivalente a 952,7 mil desempleados, en lugar del 10,7% reportado. La cifra de 13,1% representa de mejor manera el porcentaje de personas que no logró tener un trabajo formal Tal como se aprecia en el Gráfico 6, la diferencia entre la tasa de desocupación oficial y verdadera se ha mantenido en los últimos años, siendo muy probable que se siga ampliando la brecha durante el presente año, debido al mayor presupuesto asignado al PEAf.



**Gráfico 6.** Tasa de desocupación Oficial vs Real <sup>10</sup>  
Fuente: CEPAL 2005-2006

En el Gráfico 7 se refleja la evolución del PIB desde el primer trimestre del 2006 y de la cantidad total de ocupados, depurada de los PEAFL. Evidentemente, hay una relación entre el crecimiento de la economía y la creación de empleos, lo que se denomina elasticidad empleo/producto. De esta manera, no debe sorprendernos que si la economía chilena se contrajo en 4,3% durante el segundo trimestre del 2009, el empleo neto haya caído en 2,3%, descontado el efecto de los PEAFL.



**Gráfico 7.** Relación entre PIB y Empleo Variación % en 12 meses <sup>10</sup>  
Fuente: CEPAL 2005-2006

La recesión en Chile según las fuentes consultadas se traduciría en caídas de PIB en los tres primeros trimestres del 2009, con la consiguiente pérdida de empleos. Dependiendo de la evolución de la fuerza de trabajo, se podría observar una tasa de desocupación real, que excluye los PEAf, de 13,6% para el trimestre julio-septiembre, en donde se observará el mayor desempleo con cerca de 994 mil desocupados reales.

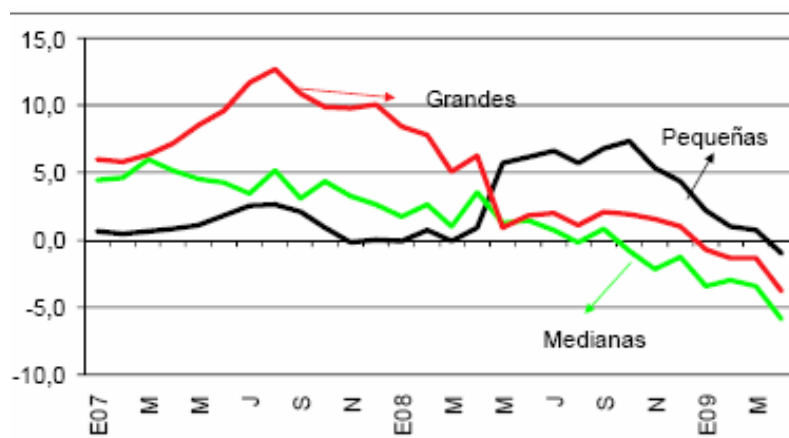
Por último, la evolución del empleo por tipo de empresa ha sido no equivalente y si bien la diferenciación de las empresas se realiza habitualmente por ventas, hemos agrupado tres categorías que tiene una cobertura de cerca de 1,6 millones de trabajadores.

El primer grupo corresponde a empresas que tienen entre 1 y 50 trabajadores (22% de la ocupación total de la muestra). El segundo grupo es para aquellas que tienen entre 51 y 100 trabajadores (11% de participación) y en último grupo las que tienen 101 trabajadores y más (68% de participación). Esta distribución es diferente a la poblacional en donde la mayoría de los empleos se genera en pequeñas empresas.

En el Gráfico N° 8 se puede apreciar que en las pequeñas empresas hubo una caída en la cantidad de ocupados, con una variación de -1% en 12 meses. En las empresas medianas sigue la pérdida de empleos con una variación de - 5,9% en abril de 2009. Por último, en las grandes empresas se observa una caída de 3,8% en la cantidad de ocupados. De esta manera, lo más relevante de los últimos datos es la brusca caída del empleo en las medianas empresas.

En conclusión, la pérdida de empleos se agravó para las empresas que ocupaban más de 50 empleado pero menos de 100, lo que evidencia que las medidas adoptadas hasta el momento son insuficientes. La economía chilena ha iniciado en el primer trimestre de 2009 una nueva recesión y ello se ha traducido en que la

tasa de desempleo real se insinúe cercana a un 13,1% en el período abril-junio del presente año, equivalente a 952,7 mil personas. Esta tasa real seguirá subiendo en los próximos meses y en el período julio septiembre bordeará a un millón de personas.



**Gráfico 8.** Cantidad de empleados por tamaño de empresa Var. % en 12 meses <sup>10</sup>  
Fuente: CEPAL 2005-2006

## OCUPACIÓN POR SECTORES ECONÓMICOS

En Chile, el sector terciario representa el mayor porcentaje de la fuerza de trabajo con el 57,98%, aproximadamente; le sigue el secundario con el 24,87% y, por último, el primario con el 17,1%. Entre 1992 y 2002 la ocupación del sector terciario aumentó en 43,1%, mientras que el sector primario disminuyó en 20,5% y el secundario en un 1,1%. Respecto del censo de 1992, el sector terciario fue el único que mostró crecimiento de la ocupación para ambos sexos con un incremento correspondiente en las ramas económicas inmobiliarias, la empresarial, las de alquiler, las de la intermediación financiera, la enseñanza, los restaurantes y a los hoteles, las que en conjunto aumentaron la ocupación en 73,5%.

Persiste en Chile la segmentación de las ocupaciones según el sexo de las personas. La mayoría de las mujeres siguen ejerciendo trabajos que socialmente



se consideran femeninos, como los relacionados con los servicios, donde está el 16,5% del total de trabajadoras ocupadas.

Entre aquellas ocupaciones en la que predomina la presencia masculina, el 15,5% está ocupado en la categoría oficiales, operarios y artesanos; el 11,5% como operadores de máquinas, 11,2% como técnicos y el 9% se desempeña como trabajadores de servicios.

## 6. ESTADÍSTICAS DE ACCESO DEL RECURSO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL (Bernstein, S, 2005)

En Chile, la cobertura para el empleado formal con relación a la seguridad social está constituida y reglamentada bajo el rigor de ley y representa patrones diferentes de asignaciones y de derechos si se llega a comparar con el empleado informal; a continuación se detalla con prudente observación las principales diferencias generadas para el empleado formal en materia de su seguridad social sin contar con estadísticas para el ramo de la informalidad.

### COTIZACIONES PREVISIONALES

Las principales cotizaciones previsionales en Chile son la pensión de vejez, de invalidez o de supervivencia; la tabla 15 cita el número promedio de pensiones pagadas en estos tres rubros durante el 2004.

**NÚMERO PROMEDIO MENSUAL DE PENSIONES PAGADAS, POR INSTITUCIÓN,  
TIPO Y GÉNERO, 2004**

	Vejez	Sobrevivencia	Invalidez	Total
INP	383.122	292.248	136.244	811.614
Hombres	165.732	9.132	93.923	268.787
Mujeres	217.390	283.116	42.321	542.827
AFP	314.557	121.148	32.611	468.316
Hombres Retiro Programado	61.653	61.889	14.584	138.126
Mujeres Retiro Programado	42.977	5.857	5.565	54.399
Hombres Rentas Vitalicias	169.479	52.051	9.497	231.027
Mujeres Rentas Vitalicias	40.448	1.351	2.965	44.764
PASIS	162.761		209.993	372.754
Hombres	67.614		88.669	156.283
Mujeres	95.147		121.324	216.471

**Tabla 15.** Promedio mensual de Pensiones pagadas por institución y género. Chile 2004.  
Fuente: INP. Anuarios estadístico (2004) y AFP boletín estadístico INE (2004).<sup>20</sup>

Los trabajadores cubren sus pensiones de jubilación con una contribución del 10% de su remuneración mensual, hasta un límite de 60 UF (Unidades de Fomento). Este gasto es deducible en el Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores deben cotizar, además, a la misma AFP, un porcentaje entre el 2,5% y 3,74% del salario mensual, hasta un límite de 60 UF, para la cobertura de las pensiones de invalidez y supervivencia.

El trabajador tiene derecho a su jubilación a los 65 años de edad si es hombre y a los 60 años de edad si es mujer, condición que puede ser aplazada por no poseer un carácter de obligatoriedad..

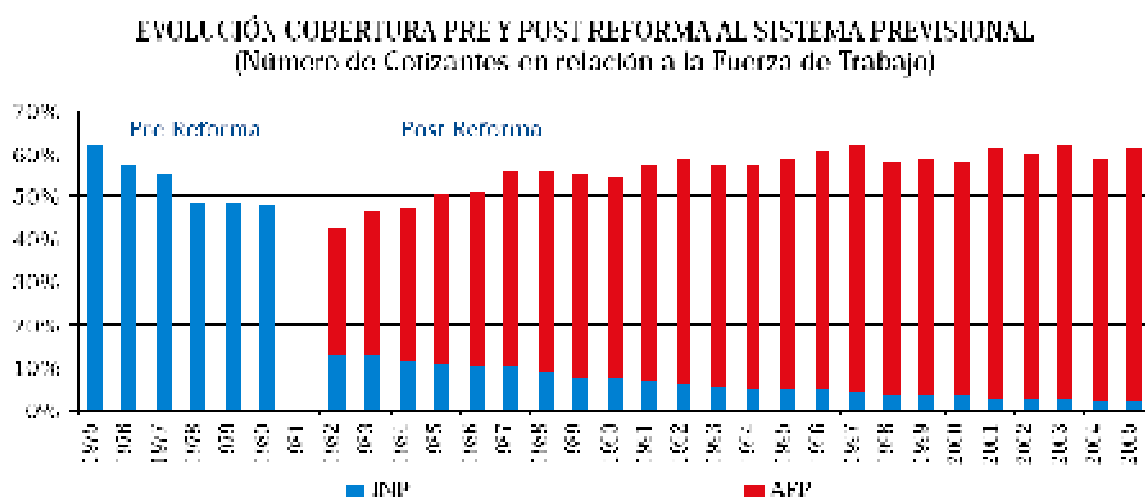
**Seguro de salud:** La asistencia sanitaria está regulada por el DL 3.500, coexistiendo dos sistemas: un sistema público (FONASA) y un sistema privado, a través de las ISAPRE (Instituciones de Salud Previsional). En ambos casos, el trabajador deberá contribuir con el 7% del salario mensual, hasta un máximo de 60 UF, constituyendo un gasto deducible del Impuesto sobre la Renta. En el caso de las ISAPREs, la ley permite cotizaciones superiores al 7%, según el plan de salud mejorado que haya elegido el trabajador.

**Seguro de accidentes de trabajo:** corresponde a un mínimo del 0,90% de la remuneración del trabajador. Corre a cargo del empleador y debe ser pagado en el Instituto de Normalización Previsional (INP) o en la Mutual de Seguridad -como por ejemplo la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)-, a la cual esté adherido el empleador. La cotización puede aumentar según el riesgo de la empresa.

**Fondo de indemnización a favor del trabajador de casa particular:** el empleador debe pagar el equivalente al 4,11% de la remuneración del trabajador en la AFP a la que esté afiliado el trabajador, recursos que podrá retirar el trabajador por concepto de indemnización por años de servicios, si pierde su empleo por cualquier causa.

**El sistema previsional chileno:** todo trabajador tiene la obligación de afiliarse al sistema y cotizar bien sea a una Administradora de Fondos de Pensiones privados (AFP) de su libre elección o a una ISAPRES. Las AFP son instituciones privadas con un objeto social único, la administración de un fondo de pensiones, integrado por las cotizaciones de los trabajadores, otorgando y administrando las prestaciones del sistema.

En su constitución a finales del siglo XX, la reforma establecida ofreció un cambio generacional y distributivo como lo ilustra el gráfico 9, advirtiendo que quien paga los aportes a pensiones es el trabajador en un 100% (remitimos al lector al capítulo 18).



**Gráfico 9.** Cobertura de pensiones en Chile a 2005 según el sistema elegido.  
Fuente: Valenzuela ME, Jacobo V. Oficina OIT.<sup>39</sup>

**Protección por desempleo (seguro de cesantía):** El Seguro de Cesantía (Ley N°19.728) es un instrumento de seguridad social que protege al trabajador en paro, cualquiera sea la causa que origina el término de su empleo. Opera mediante cuentas individuales financiadas de forma tripartita (trabajador, empleadores y Estado) y es solidario respecto de aquellos trabajadores que perciben bajos ingresos. El seguro comienza a funcionar cuando el trabajador

queda desempleado, ya sea por causa voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido). En esa situación, el trabajador tendrá derecho a retirar giros mensuales de su cuenta individual de cesantía, siempre y cuando tenga acreditadas doce o más cotizaciones en forma continua o discontinua.

Si el trabajador fue despedido, podrá cobrar el seguro por un máximo de cinco meses, recibiendo en forma decreciente una renta equivalente al 50% del promedio de sus remuneraciones en el último año. En el caso de que la capitalización del trabajador sea insuficiente para acceder a ella, podrá acceder al Fondo Solidario por un máximo de 125.000 pesos el primer mes y hasta un mínimo de 75.000 pesos el quinto mes. El trabajador acogido a subsidio de cesantía tiene derecho a percibir asignaciones familiares y maternas.

La incorporación al seguro es obligatoria para todos los trabajadores contratados a partir de finales de 2002, cuando comenzó a operar el sistema, pero será optativo para los trabajadores con contratos previos a la ley y para los que ingresen a una empresa con sistemas de protección establecidos contractualmente y cuyos beneficios sean iguales o superiores a los del seguro.

## **7. NORMAS, LEYES Y DECRETOS QUE REGULAN LA MANO DE OBRA EN EL PAÍS OBJETO. (Biblioteca del Congreso Nacional)**

El 27 de diciembre de 2008 el estado chileno promulgó su más reciente modificación al código laboral, compendio extenso con más de 400 artículos y base para la conformación de este capítulo (Biblioteca del Congreso Nacional). Una vez revisado el código y tomados de éste los elementos fundamentales para reconocer la norma legislativa se pudo dimensionar que el estado cuenta con herramientas legislativas de variada índole sobre las que determina las relaciones entre empleado y empleadores.

En la biblioteca nacional del congreso reposa la última modificación a la ley 20308 emanada del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (subsecretaría del trabajo) sobre el DFL-1 (decreto de fuerza de ley). El contenido “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo” en cinco libros (V) y 483 artículos. Las relaciones entre trabajadores y empresarios están contempladas en el Decreto con Fuerza de Ley (D.F.L.) 1, del 7 de enero de 1994 publicado como Código del Trabajo (Biblioteca del Congreso Nacional). En octubre de 2001 fue publicada la Ley N°19.759 de Reforma Laboral que modifica el Código del Trabajo en las siguientes materias:

- Respeto a los derechos individuales del trabajador dentro de la empresa.
- Reducción de la jornada de trabajo.
- Protección del derecho a la sindicalización.
- Regulación de nuevas formas de empleo
- Fortalecimiento de la capacidad fiscalizadora del Ministerio de Trabajo.

Aunque la reforma laboral introduce cambios importantes no se ha diseñado un nuevo sistema de negociación colectiva sino que se les han otorgado algunas herramientas adicionales a los trabajadores para mejorar su posición en la negociación dentro de la empresa.

Por último, este DFL 1 es firmado por: “Anótese, tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social. Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo”.

## **GENERALIDADES**

### **HORARIO LABORAL**

“La duración de la jornada de trabajo será la establecida en el contrato, sin que pueda exceder de 45 horas semanales desde el 1 de enero de 2005 (anteriormente era de 48 horas). Este tiempo puede ser distribuido en 5 ó 6 días. Ningún día puede exceder de 10 horas de trabajo, incluyendo las 2 horas extraordinarias que, como máximo, permite la Ley”.

Estas normas no son aplicables a los gestores, administradores y directivos de empresa ni tampoco al personal de hoteles y restaurantes, cuya jornada laboral está regida por el artículo 27 del Código del Trabajo, haciéndose extensiva a 12 horas diarias siempre que no se realice por más de 5 días a la semana . Las horas extraordinarias se remuneran, con un recargo del 50%, debiendo ser registradas.

### **CONTENIDOS DE LEY (Fragmentos)**

Se abstraen los principales temas y tópicos relacionados con normas, leyes y decretos que regulan la mano de obra en Chile con énfasis en el sector privado.

Para la legislación chilena, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

## **“LIBRO I. DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL.**

### **Capítulo II. DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO**

Art. 13. Para los efectos de las leyes laborales se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años. Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo”.

Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

### **Capítulo IV. DE LA JORNADA DE TRABAJO**



Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin a) fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera, letra b) del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal de la pactada contractualmente.

Art. 31. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse

al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50 % sobre el sueldo convenido para la jornada nocturna y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Art. 40 bis. Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22. En los contratos a tiempo parciales se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

## **Capítulo V. DE LAS REMUNERACIONES**

Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación (almuerzo), los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Art. 45. El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laboraren la semana.

## **Capítulo VI. DE LA PROTECCION A LAS REMUNERACIONES**

Art. 55. Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada. Las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

Art. 57. Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de cincuenta y seis unidades de fomento. Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

Art. 166. Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, se afiliarán a alguna administradora de fondos de pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

## **Título VI. DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL**

Art. 179. La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ART. PRIMERO ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Artículo 183-F.- Para los fines de este Código, se entiende por: a) Empresa de Servicios Transitorios: toda persona NOTA jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos. b) Usuaria: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código. c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2º.

## **“LIBRO II. DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES.**

## **Título I. NORMAS GENERALES**

### **Capítulo I. NORMAS GENERALES**

Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad Art. 3º N° 3 a) en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

## **Título II. DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD**

Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Art. 198. La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Art. 202. Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que: a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; c) se ejecute en horario nocturno; d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Art. 206. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones. c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

### **Título III. DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Art. 209. El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley N° 16.744. En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

Art. 211. El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la ART. PRIMERO forma que prescribe la ley N° 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho a repetir contra el empleador”.

#### **“LIBRO IV. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

##### **NORMAS GENERALES**

Art. 303. Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.

Art. 304. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación. No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban. Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera

de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Art. 307. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

Art. 308. Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades”.



## **8. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EN CHILE**

**(Biblioteca del Congreso Nacional)**

### **VINCULACIÓN**

#### **CONTRATO(S) DE TRABAJO**

“La Ley distingue entre contrato de trabajo individual, contrato colectivo y convenio colectivo. Los contratos deben realizarse por escrito y recoger, el tiempo de duración, pudiendo existir tres tipos de contratos:

- Contrato a plazo fijo: Es aquel en el que se especifica la fecha de término. No puede exceder de un año de duración, pero sí puede ser renovado.
- Contrato indefinido: Es aquel que no tiene fecha de término. Cuando se produce una segunda renovación de un contrato a plazo fijo, es decir, cuando existe un tercer contrato, éste pasa a ser indefinido.
- Contrato por obra determinada: Es aquel que termina cuando se finaliza el trabajo o servicio que dio origen al contrato”.

Para todo efecto legal en Chile, las siguientes son las definiciones básicas en materia laboral (Art 3 de la ley en mención):

- “a) Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo; el empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales,
- b) Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y

c) Trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia”.

Para la legislación laboral y de seguridad social, “se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

**Con base en el código de trabajo, los siguientes lineamientos definen las normas de contratación en Chile.**

“Art. 6.o El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador. Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”.

**“LIBRO I.** DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL. Se abstraen los principales temas relacionados con la mano de obra en énfasis en el sector privado.

**Título I. DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**Capítulo I. NORMAS GENERALES**

Art. 7.o Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar

servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Art. 8.o Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.

Art. 9.o El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 1.- lugar y fecha del contrato; 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; 3.- determinación de la naturaleza de los Servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias; 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno; 6.- plazo del contrato, y 7.- demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa

habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios. Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia. Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

Art. 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo. No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

Art. 12. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos”.

## **“LIBRO IV. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

### **Título I. NORMAS GENERALES**

Art. 303. Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.

Art. 304. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación. No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban. Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

### **Título III. DEL CONTRATO COLECTIVO**

Art. 344. Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo. Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. El contrato colectivo deberá constar por escrito. Copia de este contrato deberá

enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Art. 345. Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: 1.- La determinación precisa de las partes a quienes afecte; 2.- Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y 3.- El período de vigencia del contrato”.

## **PERÍODO DE PRUEBA**

“Art. 147. Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido”.

## **CAUSALES DE TERMINACION DE CONTRATOS**

En todo proceso contractual, la ley Chilena hace protección previa de las partes dando a conocer el

artículo 156 de la legislación laboral, párrafo siguiente:

“Art. 156. Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes

en la empresa. Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744”.

Las causales de terminación de contratos laborales en Chile, son las siguientes:

## **“Título V. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 1.- Mutuo acuerdo de las partes. 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos. 3.- Muerte del trabajador. 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo. 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta

de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; b) Conductas de acoso sexual; c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador. 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las letras a) y b) derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La



eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168. En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada”.

## **INDEMNIZACIONES**

“Art. 40. Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta.

Art. 161 La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.

Art. 163. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas: a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1º de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior.

El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos. El pacto a que se refiere el artículo 164 podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 163. En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de 90 unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de

vigencia del pacto. Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.

Art. 164. No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral. El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Art. 165. En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la administradora de fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador. Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

- a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán

embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.

- b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de a herencia.
- c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.
- d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.
- e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél.
- f) Las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Art. 172. Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido

por el trabajador en los últimos tres meses calendario. Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Art. 173. Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables”.

## 9. TIPOS DE SALARIOS (BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL)

Una vez conocida la ley y advirtiéndose que en Chile existe un completo y muy articulado código laboral, este capítulo en su estructura depende de la información obtenida del material bibliográfico; no obstante lo anterior, se hacen dos aportes novedosos: primero se establece comparación en paralelo evaluando los cambios del salario para Chile entre el año 2007 y el 2009 y segundo, se ejecuta un aporte dimensional también comparativo entre los ingresos del principal cargo remunerativo del presidente de Chile y el de los Estados Unidos.

### GENERALIDADES

Cuatro artículos del código del trabajo precisan las condiciones mínimas que determinan los tipos de salario en Chile; estos son:

“Art. 42. Constituyen remuneración entre otras, el sueldo (sueldo base), el sobresueldo, la comisión, la participación y la gratificación, las cuales serán explicadas ampliamente en el numeral 18”.

“Art. 44. La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de LEY o señalado en la letra

a) En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de **un mes**. El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se

b) convinieren **jornadas parciales de trabajo**, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la

jornada ordinaria de trabajo. En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido”.

“Art. 45. El trabajador remunerado exclusivamente **por día** tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”.

“Art. 71. Durante el feriado, la **remuneración íntegra** estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija. Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones. Durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

La **remuneración variable** son los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes. Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes (siendo la remuneración íntegra el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados)”.

Bajo estos lineamientos y considerando la información obtenida, a continuación se establece en paralelo la evolución de los costos de la mano de obra en el período entre el 1 de julio de 2006 y 1 de julio de 2009 conservando la actualidad de los diferentes salarios base en Chile (mínimo mensual):

<b>Período 1 de julio del 2006 a 30 de junio del 2007.</b>	<b>Ley 20.359 (Art 1), 27 de junio de 2009: valores del ingreso mínimo mensual a contar del 1º de julio de 2009</b>
Trabajadores dependientes: 135.000 pesos (aprox. 197 Euros).	Para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad el monto del ingreso mínimo mensual quedó en \$123.176 y para fines no remuneracionales quedó fijado en \$106.435.



Mayores de 18 años y mayores de 65 años: 101.491 pesos (aprox. 148 Euros).	Mayores de 18 años y menores de 65 años: \$165.000 (US 301)
Trabajadores independientes: 87.697 pesos (aprox. 128 Euros).	
De casa particular: 95.625 pesos (aprox. 141 Euros).	De casa particular (equivalente al 83% del ingreso mínimo mensual, inciso 2º, artículo 151 del Código del Trabajo): \$136.950.
	Es del caso señalar que a contar del 1º de marzo de 2010 el ingreso mínimo de las trabajadoras de casa particular será equivalente al 92% del ingreso mínimo mensual y a partir del 1º de marzo de 2011 será igual al 100% del ingreso mínimo mensual.

No escaparía a este análisis el monto del salario del cargo más alto de la nación, el de la presidente Bachelet; su ingreso al tenor de la imagen estatal definida como “Gobierno transparente” y soportado en la “ley de transparencia” no solo va a ser citado en los párrafos siguientes sino va a ser comparado con el salario del presidente Barak Obama:

- El sueldo bruto de la presidenta Bachelet es de \$ 7.326.180 de pesos/mes; el sueldo base de la mandataria es de \$ 509.263 pesos pero se ve incrementado por varias asignaciones, la más alta de ellas corresponde a la Asignación Dirección Superior, Ley N°19.863 por \$ 4'395.708 pesos. Un auxiliar de su despacho, el que gana menos, tiene un sueldo base de \$ 123.268 y su remuneración bruta es de \$ 412.142.
- Al comparar el sueldo de Barak Obama (el cual es \$ 20.808.594 aproximadamente) con el de la presidenta Bachelet, esta gana 2.8 veces menos que el presidente de Estados Unidos, cifra que no está nada mal comparando que el PIB de Chile al 2008 es de 207.032 (millones de dólares) y el de USA es de 14.330.000 (millones de dólares).
- En Estados Unidos a inicios de 2009 no se puede pagar a una persona

menos de 7.5 US dólares la hora, así que, sobre un estimado de 40 horas mensuales y 22 días trabajados, un trabajador en aquella nación ganaría aproximadamente \$ 720.000 pesos Chilenos al mes, contra el salario mínimo de Chile que es de \$ 159.000 pesos (a primer semestre de 2009). O sea, la diferencia es de 4.5 veces más o menos.

- Si tomamos el sueldo mínimo 2009 de un trabajador en Chile y lo dividimos por el sueldo de su presidenta ( $7.326.180 / 159.000$ ), esto da 46 veces más alto el del primer mandatario, o sea la diferencia entre el que gana menos en Chile con su presidente es de 46 veces. Si hacemos lo mismo con el sueldo de Barak Obama y un trabajador en Estados Unidos, esta solo reporta un salto de 29 veces.

## **10. DEFINICIÓN, DETERMINACIÓN Y COMPORTAMIENTO HISTÓRICO DEL SALARIO MÍNIMO**

**El salario mínimo** es el mínimo establecido legalmente para cada período laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores. Fue establecido por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX. Los costos y beneficios de los salarios mínimos legales son aún objeto de debate.

En Chile, ganan el salario mínimo poco más de 750.000 personas, 27% de los 2.800.000 trabajadores del país y se le denomina *Ingreso Mínimo Mensual*, que es el monto mensual mínimo de la remuneración por una jornada ordinaria de trabajo (que no puede exceder de 45 horas semanales).

### **QUIÉN DETERMINA EL SALARIO MÍNIMO**

Es fijado por ley en el Congreso.

#### **A. CÓMO LO DETERMINAN**

Con base en una propuesta del gobierno acordada con representantes de los empleadores y los trabajadores

#### **B. CON QUÉ FRECUENCIA SE HACE**

Generalmente entra en vigor el 1º de julio de cada año y con duración de un (1) año; Chile ha ratificado el convenio 131 sobre fijación de salarios mínimos de la Organización Internacional del Trabajo.

Como se advirtió en el punto 16 y a partir del 1 de julio del 2009, el ingreso mínimo mensual en Chile es de \$165.000 pesos/mes, acuerdo logrado entre las dos ramas legislativas respaldando el también acuerdo preliminar entre el gobierno y

los parlamentarios de la Concertación.

El mismo proyecto reajustó las asignaciones familiares y maternales del sistema único de prestaciones familiares. Éstas quedaron en \$6.500 por carga para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda los \$170 mil; en \$4.830, para ingresos entre 170 mil y \$293.624, y en \$1.526, para ingresos que superen los 193.624 y no excedan los \$ 457.954.

### **C. COMPARACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO CON RESPECTO A LA PRODUCTIVIDAD Y A LA INFLACIÓN EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS (MÍNIMO).**

La tabla 16 relaciona la modificación del salario en Chile durante la última década con el PIB per cápita para trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años

<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Monto en pesos chilenos</b>	<b>Pesos ch. a julio de 2009</b>	<b>Variación real anual</b>	<b>% de PIB per cápita del año<sup>1</sup></b>	<b>Dólares de EE.UU.<sup>2</sup></b>
1990	1991	26.000	88.342	—	42,7%	163
1991	1992	33.000	90.537	2,5%	41,8%	168
1992	1993	38.600	92.519	2,2%	39,3%	171
1993	1994	46.000	97.593	5,5%	39,8%	181
1994	1995	52.150	98.149	0,6%	38,2%	182
1995	31 de mayo de 1996	58.900	102.989	4,9%	35,9%	191
1 de junio de 1996	31 de mayo de 1997	65.500	105.796	2,7%	36,7%	196
1 de junio de 1997	31 de mayo de 1998	71.400	109.569	3,6%	36,5%	203
1 de junio de 1998	31 de mayo de 1999	80.500	117.159	6,9%	39,7%	217
1 de junio de 1999	31 de mayo de 2000	90.500	126.943	8,4%	44,4%	235

1 de junio de 2000	31 de mayo de 2001	100.000	135.235	6,5%	45,5%	250
1 de junio de 2001	31 de mayo de 2002	105.500	137.768	1,9%	45,3%	255
1 de junio de 2002	30 de junio de 2003	111.200	142.415	3,4%	45,3%	264
1 de julio de 2003	30 de junio de 2004	115.648	143.030	0,4%	43,2%	265
1 de julio de 2004	30 de junio de 2005	120.000	146.395	2,4%	39,7%	271
1 de julio de 2005	30 de junio de 2006	127.500	150.930	3,1%	37,6%	279
1 de julio de 2006	30 de junio de 2007	135.000	153.895	2,0%	34,2%	285
1 de julio de 2007	30 de junio de 2008	144.000	158.099	2,7%	33,5%	293
1 de julio de 2008	30 de junio de 2009	159.000	159.457	0,9%	36,1%	295
1 de julio de 2009	30 de junio de 2010	165.000	165.000	3,5%	41,2% <sup>3</sup>	305

**Tabla 16.** Modificación del salario en Chile en la última década y su relación con el PIB para trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años <sup>33</sup>.

Fuente: El Mercurio (Publicado el 4 de agosto de 2009).

En: [http://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salario\\_m%C3%ADnimo\\_en\\_Chile](http://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salario_m%C3%ADnimo_en_Chile)

## **ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL SALARIO DEL SECTOR PRIVADO EN CHILE PARA 2009 Y SU IMPACTO EN LOS SUELDOS VARIABLES**

El 2009 puede ser visto como un año con características especiales y muy determinantes; para su análisis e interpretación, los siguientes cinco apartes hace distinción de sus peculiaridades con énfasis particular en el sector privado.

- Considerando los eventos económicos mundiales que influyen sobre los salarios y reconocidos los diversos grupos de sobresueldos y remuneraciones adicionales para este sector, se proyecta que el salario de los altos ejecutivos chilenos en especial los que disfrutaban de sueldos

variables se verá reducido en hasta un 30% para el 2009; tal impacto no solo va a depender del comportamiento de la economía mundial sino de la reducción evidenciada para las metas de las empresas dejando como consecuencia que los empleados que cobran bonos tengan menores ingresos.

- En Chile la situación de los salarios libres no ha llegado tan lejos como en Estados Unidos pero quienes ganan sueldos variables sufrirán una reducción en sus ingresos, especialmente considerando que tales bonos en los ejecutivos jóvenes se proyectan desde inicios de año acorde con los indicadores de gestión sin ser objeto de cambio o modificación.
- Si bien, tales bonos se fijan considerando la función de cuatro cuadrantes (el económico, el operacional, el de clientes y el de clima interno), para el 2009 las empresas bajaron sus metas y en consecuencia, los sueldos variables sufrieron una merma. Se calcula que las metas se cumplirán entre un 80% y un 90%, y por tanto los bonos tendrán una caída entre 10% y 20%. Aun así, "en Chile, a diferencia de lo que ocurre en otros países, la proporción del sueldo fijo es superior al variable en el caso de los altos ejecutivos, alcanzando la renta variable entre un 20% y un 30% de la composición total".
- Retener talentos. En Chile las empresas particularmente grandes han optado por buscar fórmulas para que los mejores permanezcan en sus filas. Las compañías, si bien han aplicado restricciones a los sueldos, también han recurrido a acciones localizadas que influyen sobre cierto tipo de trabajadores: "los bancos con políticas fuertes en recursos humanos, por ejemplo, se centran en personas claves".
- En el mercado, lo que más se recomienda para poder tomar este tipo de decisiones es tener bien definido un mapa del talento que hay dentro de la

empresa, ya que de esta forma se puede incentivar y mantener cautivos a los que se consideran trabajadores o ejecutivos claves. Otra fórmula de retención es entregar una bolsa de dinero discrecional, que significa una o dos rentas extras para aquellos cargos específicos que ayudaron a generar una ventaja competitiva en la empresa.

## **11. FACTORES QUE DETERMINAN Y COMPONEN EL SALARIO EN CHILE (Varas M, 2008)**

El conocimiento de todas las variables que se integran para establecer el costo de la mano de obra es fundamental en la composición del salario en un país; en Chile al igual que en otros países de América Latina las variables a reconocer son:

### **VARIABLES IMPORTANTES QUE INFLUYEN EN LOS COSTOS DE LA MANO DE OBRA**

#### **Seguridad social (salud, pensión, riesgos profesionales)**

Para Chile la seguridad social está definida por un conjunto de programas existentes que tienen por objeto proteger los ingresos de los trabajadores frente al desempleo, a las enfermedades, a los accidentes de trabajo, a la incapacidad laboral durante la vejez; a sus dependientes frente a la invalidez o muerte del jefe de hogar, y finalmente, a mejorar los niveles de consumo de los menores y mayores en situación de pobreza e indigencia.

#### **Salud, Ley 18.469**

Regula los regímenes públicos y privados de salud, a través de la Ley 18.933 y sus modificaciones y el D.L. 2.763. A partir de 1981 se crea en Chile un Sistema de Salud que se compone de dos subsistemas que actúan separadamente y que funcionan en forma paralela y con lógicas diferentes, a sabiendas que la constitución reconoce el derecho de las personas de optar entre un sistema u otro y garantizando el derecho a la protección de la salud la cual el Estado debe coordinar y controlar.



El primero de ellos es el sistema Público, FONASA, al que deben estar incorporados todos los empleados, regulado por D.L. 2763 de 1979 y que funciona con una lógica de sistema colectivo y de reparto; el segundo, el Sistema Privado, ISAPRES, es regulado por la Ley 18.933 y sus modificaciones. El sistema de salud privado, se financia con la cotización obligatoria del **7%**, pudiendo los afiliados realizar aportes voluntarios adicionales, con el fin de mejorar los porcentajes de bonificación de la cobertura contratada. Este aporte le corresponde un **100% al empleador**.

### **Pensión, Régimen "Nuevo Sistema De Pensiones": D.L. 3.500 De 1980 Y Sus Modificaciones.**

En el antiguo régimen de pensiones las cotizaciones para las pensiones se repartían entre el empleador y el trabajador, esta fragmentación fue uno de los principales problemas que se presentaban en este sistema, el monto de la cotización, en este sistema era variable, con un promedio aproximado de 22% del sueldo. En el nuevo régimen de pensiones la cobertura del sistema es obligatoria para todos los trabajadores dependientes (con contrato de trabajo) y opcional para los trabajadores independientes. En ambos casos la cotización es de un 10% de las remuneraciones y rentas imponibles mensuales. La imposición de los trabajadores dependientes las efectúa el empleador y es obligatoria (sin aportes del empleador para la cotización), mientras que en los independientes es individual y voluntaria. Quien paga los aportes a pensiones es el **trabajador en un 100%**.

Los beneficios otorgados en la forma de pensiones son: Vejez, para los afiliados que cumplan la edad legal de retiro 65 años los hombres y 60 años en las mujeres; Vejez anticipada; Invalidez y sobrevivencia.

La cuenta de indemnización (CAI) creada en noviembre de 1990 crea un

mecanismo alternativo para los trabajadores dependientes y trabajadores casas particulares afiliados a la AFP o del antiguo sistema, que estén en situaciones de interrupción de la relación laboral sin justa causa. El empleador efectúa un pago del 4,11% de la remuneración individual imponible por un período de 11 años. También **el empleador** realiza un aporte para el seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS) de un **1.87%** sobre la remuneración mensual de sus empleados. A partir del 2011 la paga el empleador.

### **Riesgos profesionales. Ley 16.744, publicada 01.02.1968.**

Se declara obligatorio el seguro Social contra Riesgos Profesionales para todos los trabajadores, dependientes e independientes sin importar las labores que ejecuten y del tipo de empresa al que pertenezcan.

El seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se financiará con los siguientes recursos:

Con una cotización básica general del **0.95%** de las remuneraciones pagas, esto es a cargo del **empleador** y una cotización adicional diferenciada dependiendo de la actividad y riesgo de la empresa, que será determinada por el gobierno y no podrá exceder de un **3.4 %** de las remuneraciones que reciba el trabajador. Este aporte también es a cargo del **empleador**.

### **Aportes Parafiscales.**

En Chile no existe este tipo de pagos, cualquier pago extra que genere un beneficio para los trabajadores es pactado entre la empresa y estos, es de mutuo acuerdo y no de carácter obligatorio. En Chile no es obligatorio pertenecer a una caja de compensación, sin embargo cuando se pertenece a un sistema de salud como por ejemplo Fonasa se distribuye el aporte de la siguiente manera: 6.4% para la salud y 0.6 para la caja de compensación.

## **Prestaciones sociales: Cesantías, vacaciones, auxilios de cesantías, Prima:**

### **Primas:**

En Chile no existe una remuneración obligatoria que se denomine prima, existe algo parecido que es el aguinaldo, pero en el sector privado no es obligatorio, es voluntario sin embargo los montos que se le pagan al trabajador son los siguientes: en marzo medio salario, en septiembre medio salario y en diciembre un salario completo. Todo esto es sobre su salario neto mensual.

### **Vacaciones o Feriado Legal.**

Todos los trabajadores que pertenezcan a cualquier empresa del sector privado en Chile tienen derecho a 15 días de vacaciones a año, que serán pagadas por su empleador, además se aprobó una ley que concede un día adicional de vacaciones para todos los trabajadores que tengan 10 años de antigüedad de trabajo.

Algunos "datos":

- ☐ Para efectos de feriados, el día sábado siempre se considera inhábil
- ☐ El feriado legal correspondiente a los días de vacaciones, no puede ser compensado con dinero.
- ☐ Si una persona deja de pertenecer a una empresa, el empleador debe compensarle el tiempo que por concepto de feriado le correspondía.
- ☐ En caso de que el contrato termine antes de completar un año de trabajo - que da derecho al feriado legal-, el trabajador recibe una indemnización equivalente al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.
- ☐ No tienen derecho al feriado legal quienes trabajan en empresas que dejan de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la

interrupción no sea menor al feriado legal.

### **Cesantías Ley N° 19.728 de 2001, sobre Seguro Obligatorio de Cesantía.**

La AFC está encargada de recaudar, administrar, actualizar e invertir los fondos de cesantía (Fondo de Cesantía integrado por la Cuenta Individual por Cesantía y el Fondo de Cesantía Solidario), y pagar los beneficios que corresponden a todos los empleados que estén afiliados a ésta.

El Seguro se financiará con las siguientes cotizaciones:

- a) Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador con contrato de duración indefinida.
- b) Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, en el caso de los trabajadores con contrato de duración indefinida y un 3% de las remuneraciones imponibles para los trabajadores con contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado. Ambos, de cargo del empleador.
- c) Un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales, las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 unidades tributarias mensuales.

En conclusión el aporte que se realiza es de un **3%** cuando el trabajador tiene contrato a término indefinido el aporte lo se hace entre el empleador y el trabajador con un 2.4% y 0.6% respectivamente, cuando el contrato es a término fijo, o por obra el aporte lo hace solamente el empleador.

### **Auxilios o intereses de cesantías:**

En Chile no existen auxilios para cesantías, el empleador realiza el pago de las cesantías una vez al año pero mientras en las tiene en su poder no generan

ningún interés.

## **REMUNERACIONES CONSTITUTIVAS DE SALARIO**

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización o transporte, y de alimentación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley,

**Sueldo:** sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo que es de \$165.000 chilenos mensuales

**Sobresueldos:** consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

### **Horas extras**

Remuneración de las horas extraordinarias de trabajo, es decir, aquellas que exceden la jornada ordinaria de 45 horas semanales, o de la jornada inferior que se haya pactado.

Las horas extras tanto diurnas como nocturnas, ordinarios o festivos tienen un recargo del 50% sobre el valor de la hora neta, se liquidan así: el sueldo base es dividido por 30 días, dicho resultado se multiplica por 7 días, dicho resultado se divide por 45 (horas semanales legales contadas de lunes a domingo) el

resultado es el valor hora normal, ese valor neto se le multiplica por el 50%, ese resultado es el valor de la hora con el recargo.

Las horas extras no pueden exceder de un máximo de 2 horas diarias por jornada.

**Recargos:** No existen recargos sobre el valor de la hora neta por trabajar la jornada normal (las 45 horas semanales) ya sea en la noche o los festivos.

**Participación:** es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

**Gratificación:** que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

**Comisiones:** es el porcentaje no solo sobre el precio de las ventas o las compras sino sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador; en conjunto, se aceptan como remuneraciones variables.

## **REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE SALARIO**

**Viáticos:** Pago de los gastos de traslado, alojamiento y alimentación en que se incurran como consecuencia del desempeño de las labores fuera del lugar de residencia del trabajador. No son constitutivos de salario.

**Alimentación** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 inciso 2° del Código del Trabajo, la asignación de alimentación no constituye remuneración y, por ende, no es imponible.

**Subsidios:** El subsidio de transporte en Chile se denomina asignación de movilización, y no constituye salario, la empresa pagará a cada trabajador por

concepto de movilización, el valor de \$ 512 chilenos. La asignación de movilización se liquidará y pagará mensualmente conjuntamente con la remuneración. El valor a pagar se determinará de acuerdo con los días que el trabajador concurra efectivamente a su trabajo". Este valor se le paga al trabajador cuando viva a más de tres kilómetros del lugar de trabajo. El valor de un pasaje en el metro de Santiago de Chile esta alrededor de \$380 a \$420 chilenos.

**Bonificaciones:** Son remuneraciones esporádicas que el empleador da al trabajador y por lo tanto no son constitutivas de salario.

Otras remuneraciones que no constituyen salario son: pérdida de caja, de desgaste de herramientas

## **Incapacidades**

### **Incapacidad por Maternidad**

Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo.

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado deberán tener salas anexas independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

## **OTRAS VARIABLES IMPORTANTES QUE INFLUYEN EN LOS COSTOS DE LA MANO DE OBRA**

### **Subsidios del estado**

Fogape es el fondo de garantía para pequeñas empresas que le ofrece fondos a éstas para financiar sus actividades a unas bajas tasas de interés, pero no existe propiamente un subsidio por parte del gobierno que le ayude a las empresas a aliviar su carga prestacional.

### **Impuestos**

En Chile se aplica el impuesto adicional a las utilidades que son retiradas por extranjeros fuera del país. También los servicios que se prestan por extranjeros en Chile o para empresas o personas en Chile están afectados con este impuesto. Este impuesto es un impuesto de retención como el IVA, lo que quiere decir que si bien es el inversor extranjero quien lo paga, la empresa de la cual se retiran esas utilidades está obligada a retener el impuesto.

La tasa del impuesto adicional, por regla general es del 35%. Sin embargo, se puede utilizar cómo crédito el impuesto que la empresa de donde se retira el dinero ya pagó. En Chile todas las empresas pagan un 17% (impuesto único de primera categoría) y este impuesto se puede descontar del impuesto adicional, debiendo el inversionista extranjero pagar sólo un 18% neto sobre las utilidades que retira. Los trabajos de ingeniería que se prestan a empresas chilenas están afectados con un 15% de impuesto adicional.

### **Extralegales.**

Todo lo que se pague al trabajador por fuera de la ley es de mutuo acuerdo entre



este y el empleador, conforme con lo que se esté pagando: por ejemplo si es una comisión o una participación es o no constitutivo de salario.

### **CÁLCULO DEL FACTOR PRESTACIONAL.**

El siguiente cuadro establece la construcción del factor prestacional por el cual se afectan todas las variables que sean constitutivas de salario.

DESCRIPCIÓN	COSTO PARA LA EMPRESA SOBRE EL SALARIO BASE
<b>Seguridad Social:</b>	
Pensión	0%
Seguro de invalidez y sobrevivencia	1.87 %
Salud	7%
Riesgos o accidentes de trabajo	0.95 % - 3.4 %
<b>Prestaciones Sociales</b>	
Cesantías	3%
Vacaciones	4.16%
Prima	0%
<b>Parafiscales</b>	0%
<b>Total</b>	<b>16.98 %</b>

### **FORMULA PARA CALCULAR LA MANO DE OBRA EN CHILE**

**Costo de Mano de Obra** = (Salario Normal Mensual + Horas Extras + Comisiones + Participaciones + Gratificaciones) x (1+FP) + Alimentación + Viáticos + Asignación de movilización + Bonificaciones + aguinaldos

#### **EJEMPLO 1:**

Un operario de una planta labora toda la semana (45 horas) en el turno de 6 am a 2 pm.

Este operario devenga el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente \$ 165.000 chilenos, tiene una comisión de un 1%, sobre las compras del mes de materia prima en las cuales el trabajador colaboró, estas fueron de \$ 5.000.000. Vive a

más de 10 kilómetros de la empresa.

Pregunta:

Calcular el costo de la mano de obra directa

Solución:

$$CMOD = \{ \$165.000 + (\$ 5.000.000 * 0.01) * (1 + 0.1698) \} + \$512.$$

$$CMOD = \$ 252.019 \text{ mensuales}$$

### EJEMPLO 2:

Un operario de una planta labora toda la semana (45 horas de jornada normal) en el turno de 8 am a 4 pm.

Este operario devenga el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente \$ 165.000 chilenos, tiene una gratificación de un 5% sobre las utilidades del año anterior que fueron \$10.000.000 , este empleado vive a más de 10 kilómetros de la empresa. Y tiene 5 horas extras diurnas en el mes.

Pregunta:

Calcular el costo de la mano de obra directa

Solución:

$$CMOD = [(\$165.000) + (((\$ 165.000/30)*7)/45)*1.50 * 5] * 1.1698 + ((\$ 10.000.000 * 0.05)/12) + \$ 512.$$

$$CMOD = \$ 242.702 \text{ mensuales}$$

### EJEMPLO 3:

Un operario de una planta labora toda la semana (45 horas de jornada normal) en

el turno de 10 pm a 6 am.

Este operario devenga el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente \$ 165.000 chilenos, tiene una bonificación de \$40.000 por rendimiento productivo , este empleado vive a más de 10 kilómetros de la empresa. Y tiene 3 horas extras nocturnas en el mes.

Pregunta:

Calcular el costo de la mano de obra directa

Solución:

$$CMOD = [(\$165.000) + ((((\$ 165.000/30)*7)/45)*1.50) * 3] * 1.1698 + \$ 40.000 + \$ 512.$$

CMOD= \$ 238.033 mensuales

En este ejemplo se puede observar que ni la jornada nocturna, ni las horas extras nocturnas tienen un recargo especial o diferente a lo diurno.

## **12. OTRAS ESTADÍSTICAS IMPORTANTES**

Característicamente y durante la elaboración del trabajo fueron apareciendo conceptos y determinaciones que solo son particulares al entorno chileno; de estos destaco el concepto de las unidades de fomento a la que se le dedicarán varios párrafos por su importancia en materia de contratos y honorarios mas algunos requisitos de ley en temas como los embargos, los accidentes y las incapacidades.

### **UNIDADES DE FOMENTO**

En Chile hay algo llamado Unidades de Fomento (UF) o unidad de cuenta reajutable de acuerdo con la inflación, creadas con el decreto N° 40 del 20 de enero de 1967, siendo su principal y original uso en los préstamos hipotecarios ya que era una forma de revalorizarlos de acuerdo con las variaciones de la inflación.

Posteriormente se extendió a todo tipo de préstamos bancarios o financieros de privados o particulares, inversiones (depósitos a plazo u otros instrumentos reajustables), contratos y en algunos casos honorarios, así como a una serie de normas legales que fijaban valores en la constitución de sociedades, multas, etc. Sigue siendo la forma preferida y predominante de determinar los costos de construcción, valores de la viviendas y de cualquier préstamo hipotecario sea privado o del Estado.

Hoy el valor de la Unidad de Fomento es de 19.845,52 pesos chilenos.  $19.845,52 \times 100 = 1.984.552$  pesos chileno o casi \$4.500 dólares. Como medida reajutable, el ministerio de hacienda de Chile en su decreto Supremo N° 613 del 14 de julio de 1977 estableció que su valor se reajustaría en forma diaria a partir del 1° de Agosto de dicho año. En la actualidad, según las normas del Banco Central y mediante el acuerdo 05-03-900105 del 08-Ene-1990, la UF continúa reajustándose en forma diaria, siendo calculada a principios de cada mes para el período comprendido entre el día 10 de dicho mes y el día 9 del mes siguiente, de acuerdo a la tasa promedio geométrica de la variación del IPC del mes anterior. La variación del IPC del mes anterior será la que determine mensualmente el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), o el organismo que a futuro lo pueda reemplazar.

### **Forma de Cálculo de la UF:**

A continuación se muestra la fórmula de cálculo del factor de reajuste diario de la UF (Larrañaga, O. 2005)

$$Rd = \left[ 1 + \frac{vIPC_{-1}}{100} \right]^{(1/d)}$$

Donde:

**Rd** = Factor de reajuste diario del valor de la Unidad de Fomento.

**d** = N° de días comprendidos en el período para el cual se calcula el valor diario de la UF.

**vIPC<sub>-1</sub>** = Variación porcentual del IPC registrada en el mes inmediatamente anterior.

De esta manera, el valor de la UF para cada día se determinará sobre la base del valor del día anterior, según la siguiente fórmula (La tabla 17 establece el valor de la UF presente y proyectadas hasta finales de 2009 (Larrañaga, O. 2005).

$$UF_{día} = UF_{día-1} \times Rd$$

Valor Diario de la UF, Año 2009

Día	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov		
1	21.451,88	21.255,10	21.067,76	20.957,06	20.996,77	20.987,93	20.930,92	20.960,69	20.914,61	20.831,67	20.963,61		
2	21.451,19	21.246,83	21.061,72	20.954,35	20.999,56	20.986,58	20.928,83	20.962,72	20.911,91	20.828,89	20.970,34		
3	21.450,50	21.238,55	21.055,68	20.951,64	21.002,36	20.985,22	20.926,73	20.964,74	20.909,21	20.826,11	20.977,08		

4	21.449,80	21.230,28	21.049,64	20.948,93	21.005,15	20.983,87	20.924,63	20.966,77	20.906,50	20.823,32	20.983,81		
5	21.449,11	21.222,02	21.043,60	20.946,22	21.007,95	20.982,51	20.922,54	20.968,80	20.903,80	20.820,54	20.990,55		
6	21.448,42	21.213,75	21.037,57	20.943,51	21.010,74	20.981,16	20.920,44	20.970,82	20.901,10	20.817,76	20.997,29		
7	21.447,73	21.205,49	21.031,53	20.940,81	21.013,54	20.979,80	20.918,35	20.972,85	20.898,40	20.814,98	21.004,03		
8	21.447,03	21.197,24	21.025,50	20.938,10	21.016,33	20.978,45	20.916,25	20.974,88	20.895,69	20.812,20	21.010,77		
9	21.446,34	21.188,98	21.019,47	20.935,39	21.019,13	20.977,09	20.914,16	20.976,90	20.892,99	20.809,42	21.017,51		
10	21.437,99	21.182,90	21.016,75	20.938,18	21.017,77	20.974,99	20.916,18	20.974,19	20.890,20	20.816,10			
11	21.429,64	21.176,83	21.014,04	20.940,96	21.016,42	20.972,89	20.918,20	20.971,48	20.887,41	20.822,78			
12	21.421,30	21.170,75	21.011,32	20.943,75	21.015,06	20.970,79	20.920,22	20.968,77	20.884,62	20.829,47			
13	21.412,96	21.164,68	21.008,60	20.946,54	21.013,70	20.968,69	20.922,25	20.966,05	20.881,83	20.836,15			
14	21.404,62	21.158,61	21.005,89	20.949,32	21.012,34	20.966,59	20.924,27	20.963,34	20.879,04	20.842,84			
15	21.396,29	21.152,54	21.003,17	20.952,11	21.010,99	20.964,49	20.926,29	20.960,63	20.876,25	20.849,53			
16	21.387,96	21.146,47	21.000,46	20.954,90	21.009,63	20.962,39	20.928,31	20.957,92	20.873,46	20.856,23			
17	21.379,63	21.140,41	20.997,74	20.957,69	21.008,27	20.960,29	20.930,33	20.955,21	20.870,67	20.862,92			
18	21.371,30	21.134,35	20.995,03	20.960,48	21.006,92	20.958,19	20.932,36	20.952,51	20.867,88	20.869,62			

19	21.362,98	21.128,28	20.992,31	20.963,27	21.005,56	20.956,09	20.934,38	20.949,80	20.865,10	20.876,32			
20	21.354,66	21.122,22	20.989,60	20.966,06	21.004,20	20.953,99	20.936,40	20.947,09	20.862,31	20.883,02			
21	21.346,35	21.116,17	20.986,88	20.968,85	21.002,85	20.951,89	20.938,43	20.944,38	20.859,52	20.889,73			
22	21.338,04	21.110,11	20.984,17	20.971,64	21.001,49	20.949,80	20.940,45	20.941,67	20.856,73	20.896,43			
23	21.329,73	21.104,05	20.981,46	20.974,43	21.000,13	20.947,70	20.942,47	20.938,96	20.853,95	20.903,14			
24	21.321,42	21.098,00	20.978,75	20.977,22	20.998,78	20.945,60	20.944,50	20.936,26	20.851,16	20.909,85			
25	21.313,12	21.091,95	20.976,03	20.980,01	20.997,42	20.943,50	20.946,52	20.933,55	20.848,38	20.916,56			
26	21.304,82	21.085,90	20.973,32	20.982,80	20.996,07	20.941,41	20.948,54	20.930,84	20.845,59	20.923,28			
27	21.296,53	21.079,85	20.970,61	20.985,59	20.994,71	20.939,31	20.950,57	20.928,14	20.842,81	20.930,00			
28	21.288,24	21.073,81	20.967,90	20.988,39	20.993,35	20.937,21	20.952,59	20.925,43	20.840,02	20.936,72			
29	21.279,95		20.965,19	20.991,18	20.992,00	20.935,11	20.954,62	20.922,73	20.837,24	20.943,44			
30	21.271,66		20.962,48	20.993,97	20.990,64	20.933,02	20.956,64	20.920,02	20.834,45	20.950,16			
31	21.263,38		20.959,77		20.989,29		20.958,67	20.917,32		20.956,89			
<b>Día</b>	<b>Ene</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>May</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Ago</b>	<b>Sep</b>	<b>Oct</b>	<b>Nov</b>	<b>Dic</b>	

La tabla 17. Valores de UF presente y proyectadas (2009)  
Fuente: Banco Central de Chile

## **Usos de la UF**

### **Financiero.**

Préstamos bancarios o financieros de privados o particulares, inversiones (depósitos a plazo u otros instrumentos reajustables), contratos y en algunos casos honorarios (ya descritos en la introducción).

### **Uso en previsión y seguros**

El sueldo máximo imponible tanto para AFPs, como ISAPRES y Fonasa es de 60 UF. También se usa la UF para especificar el precio de los planes de ISAPRES, así como los montos máximos a pagar por las diferentes prestaciones. La mayoría de los seguros en Chile tienen expresados en UF tanto la prima como el capital asegurado.

### **Otros usos.**

En normas legales que fijan valores en la constitución de sociedades, multas, etc (ya descritos en la introducción).

## **INCAPACIDADES**

En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.



## **ACCIDENTES**

Artículo 209 (código del trabajo). El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley. En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

Art. 210. Las empresas o entidades a que se refiere la ley N° 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esa ley.

Art. 211. El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la ley N° 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho a repetir contra el empleador.

## **JUBILACIONES Y PENSIONES (APORTE PREVISIONAL SOLIDARIO DE VEJEZ)**

Referencia del Documento: Diario Oficial/Normas Generales/Año 2008/DO 17/03/2008 LEY 20.255 2008 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL.

#### Definiciones:

“Artículo 1°.- Créase un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, en adelante, “sistema solidario”, complementario del sistema de pensiones a que se refiere el decreto ley N° 3.500, de 1980, en la forma y condiciones que el presente Título establece, el que será financiado con recursos del Estado. Este sistema solidario otorgará beneficios de pensiones básicas solidarias de vejez e invalidez y aportes previsionales solidarios de vejez e invalidez”.

“Artículo 2°.- Para los efectos de la presente ley, los conceptos que se indican a continuación tendrán los significados siguientes:

- a) Pensión básica solidaria de vejez, es aquella a la que podrán acceder las personas que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3° de esta ley.
- b) Pensión básica solidaria de invalidez, es aquella a la que podrán acceder las personas que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 16 de esta ley.
- c) Pensión base, aquella que resulte de sumar la pensión autofinanciada de referencia del solicitante más las pensiones de sobrevivencia que se encuentre percibiendo de acuerdo al decreto ley N° 3.500, de 1980. Todos los montos serán expresados en moneda de curso legal.
- d) Pensión máxima con aporte solidario, es aquel valor sobre el cual la pensión base no tiene aporte previsional solidario de vejez.
- e) Factor de ajuste, corresponderá al valor que se obtenga de dividir el monto de la pensión básica solidaria de vejez por el valor de la pensión máxima con aporte solidario.

f) Complemento solidario para determinar el aporte previsional solidario de vejez, es la cantidad que resulte de restar de la pensión básica solidaria de vejez, el producto obtenido de multiplicar el factor de ajuste por la pensión base.

g) Pensión autofinanciada de referencia para determinar la pensión base, es aquella que se calculará como una renta vitalicia inmediata del decreto ley N° 3.500, de 1980, sin condiciones especiales de cobertura, considerando la edad, el grupo familiar y el total del saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, que el beneficiario tenga a la fecha de pensionarse por vejez o invalidez de acuerdo al referido decreto ley, incluida, cuando corresponda, la o las bonificaciones establecidas en el artículo 74 más el interés real que haya devengado a dicha fecha. Para este cálculo se utilizará la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias de vejez, otorgadas de conformidad al decreto ley N° 3.500, de 1980, en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a aquel en que el beneficiario se haya pensionado por vejez”.

“Art 9. Serán beneficiarias del aporte previsional solidario de vejez, las personas que sólo tengan derecho a una o más pensiones regidas por el decreto ley N° 3.500, de 1980, siempre que cumplan los requisitos establecidos en las letras a), b) y c) del artículo 3° de la presente ley y que el monto de su pensión base sea inferior al valor de la pensión máxima con aporte solidario.

Se entenderá cumplido el requisito de la letra c) del artículo 3° de la presente ley, respecto de las personas que registren veinte años o más de cotizaciones en uno o más de los sistemas de pensiones en Chile”.

“Art 10. Para los beneficiarios señalados en el artículo anterior, cuya pensión base sea de un valor inferior o igual a la pensión básica solidaria de

vejez, el monto del aporte previsional solidario de vejez ascenderá a la cantidad que resulte de restar de la pensión final, la pensión o suma de pensiones que perciba de conformidad al decreto ley N° 3.500, de 1980. Cuando el saldo de la cuenta de capitalización individual del afiliado no alcanzare a financiar doce meses de pensión final, la pensión bajo la modalidad de retiro programado se ajustará al monto de la pensión final”.

“Art 11. Para los beneficiarios señalados en el artículo 9°, cuya pensión base sea de un valor superior a la pensión básica solidaria de vejez pero inferior a la pensión máxima con aporte solidario, el monto del aporte previsional solidario de vejez se determinará según se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Si percibe una pensión bajo la modalidad de renta vitalicia de acuerdo al decreto ley N° 3.500, de 1980, el monto del referido aporte ascenderá al valor del complemento solidario.
- b) Si percibe una pensión bajo la modalidad de retiro programado de acuerdo al decreto ley N° 3.500, de 1980, el valor del aporte previsional solidario de vejez ascenderá al monto del complemento solidario corregido por un factor actuarialmente justo, determinado de acuerdo a lo que establezca la Superintendencia de Pensiones en norma de carácter general. Dicha norma será dictada previa consulta a la Superintendencia de Valores y Seguros. El aporte previsional solidario de vejez no podrá ser inferior al monto necesario para que, sumado a la pensión o pensiones que el beneficiario perciba de acuerdo al mencionado decreto ley, financie el valor de la pensión básica solidaria de vejez. La aplicación del factor actuarialmente justo deberá producir como resultado que el valor presente de los desembolsos fiscales estimados para la trayectoria del respectivo aporte previsional en la modalidad de retiro programado, sea equivalente al que se hubiese obtenido en la modalidad de renta vitalicia. Este factor

deberá calcularse al momento de la determinación de la pensión autofinanciada de referencia, utilizando la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias de vejez, otorgadas en conformidad al decreto ley N° 3.500, de 1980, en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a aquél en que el beneficiario se haya pensionado por vejez”.

“Cuando el saldo de la cuenta de capitalización individual del afiliado no alcanzare a financiar doce meses de pensión básica solidaria de vejez, la pensión bajo la modalidad de retiro programado se ajustará al monto de dicha pensión solidaria”.

## **EMBARGOS, DEDUCCIONES Y OTROS**

Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de cincuenta y seis UF. Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

“Art. 58. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por

adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador. Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador. El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa”.

“Art. 59. En el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia. La mujer casada puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración de su marido, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo. En los casos de los incisos anteriores, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario”.

“Art. 60. En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos. El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo. Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales”.

## INDEMNIZACIONES

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido.

“Art. 63. Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice. Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador. Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.”

“Artículo 63 bis.- En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169”.

**CESANTIAS. LEY N°19.728, QUE ESTABLECE EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA.** Actualizado al 1 de mayo de 2009)

**TITULO I**

**DEL REGIMEN DE SEGURO DE CESANTIA**

“Artículo 1º.- Establécese un seguro obligatorio de cesantía, en adelante "el Seguro", en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en la presente ley. El Seguro será administrado por una sociedad anónima denominada Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, en adelante Sociedad Administradora, que se regulará conforme a las disposiciones de la presente ley”.

“Artículo 2º.- Estarán sujetos al Seguro los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley. El inicio de la relación laboral de un trabajador no sujeto al Seguro generará la incorporación automática a éste y la obligación de cotizar en los términos establecidos en el artículo 5º. Lo dispuesto en esta ley no regirá respecto de los trabajadores de casa particular, los sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan y los pensionados, salvo que, en el caso de estos últimos, la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial. La incorporación de un trabajador al Seguro no autorizará al empleador a pactar, ya sea por la vía individual o colectiva, una reducción del monto de las indemnizaciones por años de servicio contempladas en el artículo 163 del Código del Trabajo”.



“Artículo 7º.- Si un trabajador desempeñare dos o más empleos, se deberán efectuar cotizaciones por cada una de las remuneraciones y, en cada una, hasta el tope a que se refiere el artículo precedente. La Sociedad Administradora deberá llevar saldos y registros separados en la Cuenta Individual por Cesantía a que se refiere el artículo 9º, en relación con cada uno de los empleadores del trabajador”.

“Artículo 8º.- En caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, la cotización indicada en la letra a) del artículo 5º, deberá ser retenida y enterada en la Sociedad Administradora, por la respectiva entidad pagadora de subsidios. La cotización indicada en la letra b) del artículo citado, será de cargo del empleador, quien la deberá declarar y pagar. Las cotizaciones a que se refiere el inciso precedente deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquél en que se haya iniciado la licencia médica o, en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo. Para este efecto, la referida remuneración imponible se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajuste el subsidio respectivo”.

“Artículo 9º.- La cotización prevista en la letra a) del artículo 5º y la parte de la cotización de cargo del empleador prevista en la letra b) del mismo artículo, que represente el 1,6% y 2,8%, de la remuneración imponible del trabajador de contrato a plazo indefinido y de contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado, respectivamente, se abonarán en una cuenta personal de propiedad de cada afiliado, que se abrirá en la Sociedad Administradora, la que se denominará "Cuenta Individual por Cesantía". Estas cotizaciones deberán enterarse durante un período máximo de once años en cada relación laboral. No obstante, la cotización de cargo del empleador destinada al Fondo de Cesantía Solidario, deberá enterarse mientras se mantenga vigente la relación laboral”.

“Artículo 11.- Las cotizaciones que no se paguen oportunamente por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según el caso, en la Sociedad Administradora, se reajustarán considerando el período que va entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que éste efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período, comprendido entre el mes que antecede al anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquél en que efectivamente se realice. Por cada día de atraso, la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la ley N° 18.010, aumentado en un 20%. Con todo, a contar de los noventa días de atraso, la tasa antes referida se aumentará en un 50%”.

“Artículo 12.- Los afiliados tendrán derecho a una prestación por cesantía, en los términos previstos en este párrafo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales señaladas en los artículos 159, 160 y 161, o por aplicación del inciso primero del artículo 171, todos del Código del Trabajo.
- b) Que el trabajador con contrato indefinido registre en la Cuenta Individual por Cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley.
- c) En el caso del trabajador con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, deberá registrar en la Cuenta Individual por Cesantía un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su

afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley, y

d) Encontrarse cesante al momento de la solicitud de la prestación”.

“Artículo 15.- Se establece la siguiente modalidad de retiro de fondos de la Cuenta Individual por Cesantía: Tratándose de trabajadores que cesan su relación laboral por alguna de las causales señaladas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y en el artículo 161 del Código del Trabajo, tendrán derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual por Cesantía como su saldo de dicha Cuenta les permita financiar, de acuerdo a los porcentajes expresados en la segunda columna de la tabla establecida en el inciso siguiente”.

“El monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna, corresponderá al porcentaje indicado en la segunda columna, que se refiere al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos 12 meses, en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral para aquellos que se encuentren contratados con duración indefinida. Tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por él en los últimos 6 meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral <sup>38, 39</sup>”.

Artículo modificado por la Ley N° 20.328, del 30.01.2009.

Meses	Porcentaje Promedio remuneración últimos 6 ó 12 meses de cotizaciones, según corresponda
Primero	50%
Segundo	45%
Tercero	40%
Cuarto	35%
Quinto	30%
Sexto	25%
Séptimo o superior	20%

### **13. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA**

La estructura de este trabajo cuenta con un diseño secuencial y organizado que le permite al lector detallar didácticamente las características del país escogido introduciéndole en el conocimiento pormenorizado de toda una nación.

Establecer durante el derrotero de la construcción de trabajo las cualidades y fundamentos del país denominado Chile para una vez evaluado ser seleccionarlo como socio potencial de Colombia, significó profundizar en la geopolítica de un pueblo vigoroso con matices tan diversos como su naciente socialismo, su democracia de no más de 20 años de evolución y su conformación como estado de derecho: puedo a priori decir que en Chile existe una ley para todo.

En primer lugar y considerando a Chile como un estado soberano y disciplinado. Es una democracia joven gobernada ahora por la Médica Pediatra Verónica Michell Bachelet Jeria, personaje que puede ser determinado como el producto de la conciliación entre el antagonismo de la dictadura y el matiz conciliador social de estructura pro socialista con arraigadas tradiciones de inversión capitalista; ésta variada oportunidad de singularidades le puede estar ofreciendo a Chile unas características no reproducibles y bien demostradas al evaluar detalladamente las 10 más grandes empresas privadas que invierten en la patrimonio de su sociedad; no fue extraño reconocer que el estado mismo es actuante y protagónico de la propiedad privada.

Los sectores productivos de Chile dan oportunidades de escoger determinaciones no sólo por su variedad sino por sus peculiaridades; el sector servicios por ejemplo, no solo ocupa a la mayoría de su población (infraestructura hotelera, servicios domiciliarios, banca comercial, transporte terrestre) dado que

prácticamente el 50 % de la población habita el gran Santiago, sino que es geográficamente interactuante con los sectores de la agroindustria y la silvicultura: era dependiente del salmón, las algas, los bosques, el cobre y la pesca.

El lector puede evidenciar cómo una sociedad con aparentes argumentos de relativa producción artesanal termina urbanizada en una gran ciudad con poco más de 7'000.000 de habitantes, con tan solo una línea aérea de importancia y netamente industrializada o agigantada en el rubro de servicios; no fue por ende extraño reconocer en su geografía, que para sus 6.000 kilómetros de extensión hacia el sur, existieran no más de 300 kilómetros entre la costa y los andes. Posee dos tipos de desiertos antagónicos: las zonas Antárticas con inmensos recursos minerales y el gran Atacama que literalmente produce su propia agua.

Por esta y por muchas otras razones, aun con una baja infraestructura de transporte aéreo (una sola línea aérea de importancia más el aporte estatal de comunicación con cubrimiento de su vasto territorio continental e insular como la isla de Pascua) Chile resolvió para su sobrevivencia logística conformar una espectacular red de construcciones en infraestructura vial, con especificaciones y viaductos que aligeran sus enormes distancias, ofreciendo todo un panorama de divergencias a partir de sus dos puertos básicos: Valparaíso y Viña del Mar. También saltan a la vista observaciones de peculiar interés como la legislación de la mano de obra para la industria pesquera o minera, los beneficios ofrecidos a los estamentos militares, los sobresueldos para la rama legislativa, la forma como el estado hace por obligatoriedad la concertación del salario mínimo con las fuerza vivas (empleado y empleadores) y por último, las garantías de seguridad social entre otras.

Basta entender que, prácticamente, Chile se rige con las normas que nacen de los denominados “Decretos de Fuerza de Ley o DFL”, directiva estatal con carácter de obligatoriedad y que le permite al mismo estado soberano a través de su ejecutivo,

legislar por separado sin la influencia directa de un estado parlamentario o jurisprudencial; existe en Chile un muy calificado código de trabajo con más de 400 artículos distribuido en varios libros, recientemente aprobado por el ejecutivo el 28 de diciembre de 2008.

Precisamente al interior de este DFL fue viable y práctico reunir las características sobre las cuales esta obra cita y argumenta entre otros la protección al salario, los derechos de los trabajadores, las causales de interrupción de contratos, las indemnizaciones, los derechos y deberes y por último, la adecuación salarial de poblaciones tan particulares como los pescadores y los atletas para solo citar dos ejemplos. Resultó bien ilustrativo aunque extenso haber encontrado la actualización del código de trabajo y seleccionar en él los detalles que generan las observaciones sobre la estabilidad laboral y sobre el futuro pensional (previsional) de sus trabajadores. Si alguien necesita revisar el costo de la mano de obra en Chile debe tener a mano su código de trabajo para con él, no incurrir en apresuramientos o ligerezas ante la toma de decisiones, dado que incluso contempla normatividad para extranjeros, para trabajadores de fronteras, para inversores, para trabajadores menores de edad, para industriales del transporte terrestre, para las empujadas de casa, para la propiedad intelectual, para los trabajos nocturnos y cientos de oportunidades más.

En segundo lugar existe un Chile diferente en materia de salarios y prestaciones sociales desde los últimos 10 años; basta citar para empezar, cómo las aseguradoras privadas han capturado el interés del proyecto pensional aún contando con la competitividad paralela de las aseguradoras estatales, instauradas estas últimas como alternativa solidaria cuando el empujado o el empleador definen su aprovechamiento; tan particular es la proyección del costo de la mano de obra que en Chile existen rangos diferentes de costos y de riesgos según tengan las empresas un número diferente de empujados y difieran sus ingresos.

Si bien resultó arduo y difícil llegar a un costeo uniforme de los gastos para el recurso mano *de obra*, es necesario aclarar que los diferentes productos de esta solventada economía, son tan variables y acomodados como son los diferentes rangos de ingreso. Par tal determinación se sostuvo durante el desarrollo de este temario información permanente con Santiago de Chile buscado la más óptima e idónea participación de los derechos del chileno sin incurrir en delicadas imprecisiones.

Para la elaboración del trabajo, se contó con un flujo permanente de información, con una red de anuarios, publicaciones, reportes y centros de estadística completamente accesibles y fácilmente avalados por la OIT, el CEPAL y las Naciones Unidas. Chile es un país con alta profundidad intelectual en lo económico, por lo que se facilitó la obtención de las principales estadísticas registradas; medios formales como son las líneas de difusión del estado y las fuentes bancarias por un lado, sumadas a lo registrado informalmente por las lecturas de publicaciones de prensa (El Mercurio como diario principal del país) y las formas de investigación universitaria, fueron determinantes en el contenido de esta presentación.

Es posible reconocer técnicamente, en Chile su consolidación productiva. De modo similar, es posible identificar el cambio social que ha proyectado al subsector económico de Servicios como el más sólido y fundamental. Reconocemos técnicamente en la consolidación productiva de Chile y en la sociedad misma el cambio que ha dado para consolidar el subsector económico de los servicios como el más sólido y fundamental: Dicho subsector reúne el mayor grupo poblacional asalariado, genera los mejores ingresos y proyecta las más óptimas de las oportunidades, permitiendo que sea una gran herramienta de confiabilidad en el rango de seguridad para la inversión y mostrando a la zona de Santiago como una próspera región sobre la cual se puede invertir con pocos riesgos. El portafolio encontrado acerca de la infraestructura de esta ciudad



genera garantía de confianza hasta el presente aunque los pronósticos a corto plazo (a 5 años) supone un impacto recesionalista. De todas maneras la calificación del riesgo país la puedo considerar como baja.

Una perspectiva recesionalista como la revisada para 1999 no parece ser el augurio más cercano; de hecho, en los últimos 5 años la mejoría en el salario mínimo de Chile ha tenido oscilaciones cercanas al 6 % que contrasta con los grandes esfuerzos del estado para mejorar el nivel de alfabetismo de la nación. Fue impactante el poder recopilar con detalle cómo existen programas de capacitación de la mano de obra a través de la extensión educativa, con un carácter de globalización al permitir que un poderosísimo grupo de chilenos con bajo nivel educativo aspire a conformar una mano de obra seleccionada o más calificada con deseos de mejores propuestas salariales; técnicamente puedo afirmar que Chile posee una infraestructura educativa de cubrimiento poblacional para que todo trabajador no educado, culmine sus estudios básicos y pueda acceder a mas, incluso sin límites de edad.

Siendo esta una nación privilegiadamente ubicada y con suficientes costas, tiene todas las facilidades para no depender del comercio exterior si contara con todos sus puntos cardinales perfectamente controlados. Destaca entonces su relativa dependencia de su principal socio comercial, la China, olvidando con prudencia que tiene recursos cercanos en el gas de Bolivia, la petroquímica de Brasil, la carne Argentina y la manufactura de Colombia. Precisamente esta obligatoriedad de no poseerlo todo hace de Chile un país dependiente con un índice muy alto de importaciones especialmente de combustibles pero de otro lado lo obligó a crear la mediana empresa que hoy surge solucionando las necesidades básicas: industria manufacturera, de calzado, de alimentos, de vivienda, de bienes y servicios pero en especial, de infraestructura tele comunicativa e informática.

El Chile de hoy es moderno en minería, literatura, salarios, prensa, universidades, tecnología industrial, contratación y telecomunicaciones a donde ha ido derivando sus tres sectores de la cadena productiva; ha desperdiciado buena parte de su sector primario agricultor para dar cabida a la amplia gama de resultados satisfactorios de su sector terciario. Es un país con baja densidad de población rural, dependiente de energía, muy turístico, muy seguro pero elementalmente costoso; posee un sector secundario consolidado o en vías de ello por la madurez manufacturera y por el floreciente empuje de la construcción pero no debe olvidar a su mano de obra en vías de calificación educativa y en aprestamiento tecnológico por cuenta del estado.

Por último, Chile ha generado para su sociedad y para sus habitantes un buen sistema de amparo y protección, el mismo que al ser analizado busca que todo ciudadano tenga y disfrute de sus derechos, estatutariamente formalizados en los diferentes códigos de leyes, obligaciones, protección y oportunidades.

## **14. COMPARACIÓN ENTRE CHILE Y COLOMBIA**

En esta parte del trabajo se hará una comparación de todos los elementos involucrados en el costo de la mano de obra de Colombia y Chile; su objetivo es analizar el impacto que tienen todas estas variables al calcular el costo de un empleado en cualquiera de los dos países y para su comparación se deben establecer los siguientes parámetros:

### **En cuanto a la Seguridad Social:**

Al igual que en Colombia, en Chile la pensión es un seguro que cubre al trabajador de la invalidez, vejez y sobrevivencia, pero existen diferencias fundamentales que son muy significativas en el momento de calcular el costo de esta pensión para un empleador, por ejemplo en Colombia este aporte lo asumen las dos partes en diferentes proporciones, el empleador asume un 12% y el trabajador asume un 4% para completar el aporte total que es de un 16%, en Chile este aporte lo asume única y exclusivamente el trabajador y es sobre un 10% de su salario mensual, aparte de este aporte el empleador debe pagar un seguro de invalidez y sobrevivencia de 1.87% sobre el salario mensual del trabajador, en Colombia solo se paga la pensión y ahí está incluido todo. En cuanto a la Salud en Colombia también se asume por ambas partes de la siguiente manera, el empleador asume un 8.5% y el trabajador un 4% esto para un total del 12.5%, en Chile este aporte es asumido 100% por el empleador y corresponde al 7% sobre el total del salario mensual del trabajador. Por último se analizarán los Riesgos profesionales o Accidentes de trabajo, en ambos países se tiene un intervalo para clasificar los riesgos a los que está expuesto un trabajador en la empresa, en Colombia el intervalo está entre el 0.522% al 8.7%, en Chile está entre el 0.95% y el 3.4% en ambos países lo asume 100% el empleador.

En cuanto a los Aportes Parafiscales en Colombia ascienden al 9% de la remuneración mensual del empleado y se distribuye así: Sena 3%, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar 4% y Cajas de Compensación 2%. En Chile este concepto no existe propiamente, pues no es obligación que los trabajadores pertenezcan a una caja de compensación familiar, sin embargo cuando se pertenece a un sistema de salud se distribuye el aporte de la siguiente manera: 6.4% para la salud y 0.6 para la caja de compensación.

**Para las prestaciones Sociales el análisis es el siguiente:**

Para los empleados de Chile la Prima no existe, existe algo parecido que es el aguinaldo y que se paga por el empleador en determinados meses del año pero tiene una gran diferencia con Colombia porque allí no es obligatoria, en Colombia la prima de servicios legal se le da a los trabajadores dos veces al año, generalmente es en los meses de Junio y Diciembre y equivale al valor del salario mensual que devengue el empleado.

En lo que concierne a las vacaciones en ambos países son 15 días de salario, pero la gran diferencia radica en que en Chile no son acumulables e inevitables, esto implica que todos los empleados tienen que tomar sus vacaciones en el momento que cumplan las condiciones para tenerlas. Aquí en Colombia en casos especiales se pueden pagar en dinero hasta la mitad del tiempo y el resto tomar libre (Senado de la República de Colombia). En cuanto a las cesantías en Chile se pagan de acuerdo al tipo de contrato y se pagan como se explica en el numeral 18, el monto máximo es de un 3% sobre el salario mensual del trabajador, en Colombia son el 8.33% sobre el salario más el subsidio de transporte que el trabajador recibe mensualmente y se le dan al trabajador al momento de liquidarlo o se le consignan en un fondo de cesantías según el tipo de contrato.

**A continuación se analizara las remuneraciones constitutivas de salario:**

Como primera variable tenemos el salario, en Chile el salario mínimo legal es de \$ 165.000 pesos chilenos que equivale a U\$ 299,13 y \$ 555.902 colombianos acorde al dólar, con este salario mínimo legal Chile es uno de los países en América del Sur que mejor remuneración tiene para sus trabajadores. A diferencia de Colombia no hay diferenciación en la jornada diurna y nocturna, aunque ya se está tramitando en el congreso una ley que establezca la diferencia.

En cuanto a las horas extras vemos que en Chile no tienen privilegios las horas extras nocturnas o festivas frente a las diurnas o en jornada ordinaria, todas las horas extras se pagan con un recargo del 50% del valor de la hora, calculado teniendo en cuenta todas las horas trabajadas y no pagas como se calcula en Colombia.

En cuanto a los otros elementos que son constitutivos de salario en Chile están las participaciones, gratificaciones y comisiones, estas últimas coinciden con Colombia porque también allí son constitutivas de salario.

Sobre las remuneraciones no constitutivas de salario se puede decir que también coinciden con Colombia por ejemplo la alimentación y las bonificaciones, sin embargo en Chile no es constitutivo de salario la asignación para la movilización, mientras que en Colombia el subsidio de transporte si lo es, pero con la salvedad que solo se afecta por el factor prestacional de las prestaciones sociales en las cuales se tiene en cuenta como base de liquidación.

***De todo lo anterior se puede concluir entonces que el factor prestacional de Chile (16.98%) es muy inferior al de Colombia (51.842%), por tal motivo puede ser muy atractivo para los empresarios colombianos incursionar en ese país desde la perspectiva de inversionista, socio inversionista, aliado financiero o propietario de empresa.***

## **15. CONCLUSIONES**

Existe en Chile una normatividad jurídica que genera un amplio soporte para el inversionista que aspira a una confiabilidad y aceptabilidad del mercado al cual estarán dirigidos sus productos; ésta apreciación no solo garantiza la seguridad para la inversión sino que acentúa la confiabilidad para el depósito de capital extranjero particularmente al evaluar el posicionamiento de Santiago de Chile como ciudad e alta confiabilidad económica y de avanzada infraestructura en telecomunicaciones en América Latina; en lo particular, las determinaciones en el orden laboral y en lo relacionado con el costo de la mano obra, siempre contaron con un respaldo legal, ampliamente divulgado y promovido en los diferentes códigos estatutarios que el país ha constituido.

Por su ubicación geográfica, por sus yacimientos de cobre y por sus importantes recursos costeros, Chile es potencia mundial en pesca, minería y bosques naturales sobre los cuales existe una normatividad para el cálculo del costo de la mano de obra completamente independiente de los demás sectores. Considerando que es una economía aparentemente agraria, es el sector servicios el que determina el mayor impacto del crecimiento ocupacional y sobre el que giran grandes decisiones en materia laboral.

Si se compara con Colombia, el factor prestacional en Chile representa una gran ventaja competitiva dado su poco valor porcentual, ya que conocemos logra generar un bajo impacto en los costos de todo lo que se pueda considerar como constitutivo de salario en el momento de calcular los costos de la mano de obra. Es sorprendente que los costos de los aportes a pensión dependan exclusivamente del trabajador sin considerar ningún aporte por parte del empleador. Las empresas Chilenas en general no realizan aportes parafiscales y en cuanto a las cajas de compensación, se soportan exclusivamente con los

subsidios procedentes de las administradoras de salud, situación muy inusual para la legislación Colombiana. De otro lado y evaluando la jornada laboral, no existe diferencia alguna entre la jornada diurna y nocturna, constituyendo para Chile una ventaja competitiva al ser comparado con Colombia y con otros países de América Latina puesto que en éstos si hay diferenciación asignándole un mayor valor a las horas trabajadas en una jornada nocturna o extra ordinaria que se refiere a días festivos y dominicales.

Queda establecido que luego de analizar e interpretar la fundamentación laboral de Chile, este es un país sólido y establemente constituido a pesar de los impactos negativos de la recesión mundial. En materia de comercio exterior, los socios chilenos son grupos mundiales de reconocida solidez por lo que convertirse en su aliado genera ventajas preferenciales para el sostenimiento de relaciones comerciales.

La empresa colombiana puede tener un amplio margen de acción al considerar a Chile como su aliado comercial, no solo por ingresar a su portafolio de recursos de exportaciones o al utilizar el mismo suelo chileno, sino por establecer un contacto indirecto con algunos de sus socios como China y Brasil. Tiene Chile una importante desventaja para la competitividad económica mundial por los elevados costos de la importación de su energía, de su gas y de su petróleo, situación que al ser comparada con Colombia, nos sitúa como independientes y autónomos considerando un recurso que moviliza las fuentes de producción, las relaciones internacionales y los costos de la mano de obra.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Ansalatina.com. Portal latinoamericano de la agencia Ansa. Sección noticias. Disponible en: <http://www.ansa.it/ansalatina/notizie/rubriche/mercosur/20090820220434933121.html>, consulta en agosto 15 de 2009.
2. BERNSTEIN, S.; LARRAIN, G.; PINO, F. Cobertura Densidad y Pensiones en Chile: Proyecciones a 20 Años de Plazo. Santiago 2005. En Superintendencia de Pensiones, [saftp.cl](http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/temas_profundidad.2007-04-11.7191033638/Estudio.pdf). Url: [http://www.bcn.cl/carpeta\\_temas\\_profundidad/temas\\_profundidad.2007-04-11.7191033638/Estudio.pdf](http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/temas_profundidad.2007-04-11.7191033638/Estudio.pdf). Consulta septiembre 30 de 2009.
3. Beyer, H. (2007). Mercado del trabajo y salario mínimo. Minuta preparada para la comisión de institucionalidad y relaciones laborales. Disponible en [http://www.cepchile.cl/dms/lang\\_1/autor\\_789.html](http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/autor_789.html). Consulta septiembre de 2009. Consulta en agosto 30 de 2009.
4. BEYER, H.; VALDÉS, S. Propuestas para Aumentar la Densidad de Cotizaciones. Trabajo Presentado al Seminario Desafíos del Sistema Chileno De Pensiones: Competencia Y Cobertura, Santiago, 2004. En: <http://www.oitchile.cl/pdf/Cuarto%20numero.pdf>. Consulta agosto 25 de 2009.
5. Biblioteca del Congreso Nacional. Identificación de la Norma: DFL-1. Fecha de Publicación: 16.01.2003. Fecha de Promulgación: 31.07.2002. Organismo: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; SUBSECRETARIA DEL TRABAJO. **Última Modificación: LEY-20308 27.12.2008.** FIJA EL TEXTO



REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CODIGO DEL TRABAJO.

D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 31 de julio de 2002.Consulta octubre 5 de 2009.

6. BRAVO, J.; HOLZ, M. Constructing a base-line NTA for Chile: Preliminary Findings. Presentación en el seminario "3 rd Meeting of the Working group on Macroeconomic aspects of integrational transfers", Honolulu, Hawaii, 2006. Seminario organizado por el East-West center y la Universidad de California, Berkeley. En: oitchile.cl. Url: [http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:ms\\_TzamPKTsJ:www.oitchile.cl/pdf/Cuarto%2520numero.pdf+Constructing+a+base-line+NTA+for+Chile:+preliminary+findings&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEESjStxAYfTxAmMxg4S4Ziv2LHm\\_fCmWJy5XM9Br\\_KacHbGfQ0ciZeuxLvJLYChtxhBuhXP9E8FZh6xIKQCtGdpnocYeWuRFRd262gc4KXriJ0TOmzhQM6jCRYg\\_SdTIRJZHm1z\\_D&sig=AHIEtbRYXMFG11HPhofVcdfZqnDfwg5wzg](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:ms_TzamPKTsJ:www.oitchile.cl/pdf/Cuarto%2520numero.pdf+Constructing+a+base-line+NTA+for+Chile:+preliminary+findings&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEESjStxAYfTxAmMxg4S4Ziv2LHm_fCmWJy5XM9Br_KacHbGfQ0ciZeuxLvJLYChtxhBuhXP9E8FZh6xIKQCtGdpnocYeWuRFRd262gc4KXriJ0TOmzhQM6jCRYg_SdTIRJZHm1z_D&sig=AHIEtbRYXMFG11HPhofVcdfZqnDfwg5wzg). Consulta agosto 28 de 2009.
7. Chile y los adultos mayores en la sociedad del 2000. En: enfoque estadístico, adulto mayor. Boletín informativo del instituto nacional de estadística. Estimaciones y proyecciones de población por sexo y edad. Total país y regiones, 1990-2010, urbano y rural. Disponible en: <http://www.senama.cl/Archivos/710.pdf>, consulta en agosto 5 de 2009.
8. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Estudios Económicos de América latina y el Caribe 2005-2006. En Eclac.org. 2007 Url: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/29293/lcg2338e\\_indice](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/29293/lcg2338e_indice). Consulta septiembre 22 de 2009.
9. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Estudios Económicos de América latina y el Caribe 2005-2006. En Eclac.org. 2007 Url:

- [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/29293/lcg2338e\\_indice](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/29293/lcg2338e_indice). Consulta octubre de 2009. Consulta septiembre 25 de 2009.
10. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Panorama social de América Latina 2002-2003. En Enlac.org. 2004. Url: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/0/12980/P12980.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl>. Consulta septiembre 28 de 2009.
11. Cowan, K. Micco, A. Mizala, A. Pagés-Serra, C. Romaguera, P. Un diagnóstico del desempleo en Chile. (2005). Disponible en [http://www.iadb.org/res/pub\\_desc.cfm?pub\\_id=B-612&Language=Spanish](http://www.iadb.org/res/pub_desc.cfm?pub_id=B-612&Language=Spanish). Consulta agosto 30 de 2009.
12. De Gregorio-Rebeco, J (Presidente). Autoridades del banco central de Chile a diciembre de 2008; Banco central de Chile. (2009). Departamento de publicaciones de la gerencia de asuntos institucionales. ISSN: 0716-2456. Edición de 1000 ejemplares. Productora Gráfica Andros Ltda. "Síntesis estadística de Chile 2004 – 2008". Disponible en: <http://www.bcentral.cl/publicaciones/estadisticas/informacion-integrada/pdf/sechile0408.pdf>, consulta en septiembre 10 de 2009.
13. DHL Express. Oportunidades internacionales. País Chile. Sección hacer negocios. Disponible en: [http://dhl-mundopyme.com/co/international\\_opportunities/chile\\_doing\\_business.shtml](http://dhl-mundopyme.com/co/international_opportunities/chile_doing_business.shtml), consulta en agosto 18 de 2009.
14. Estadísticas económicas. Banco central de Chile. Disponible en <http://www.bcentral.cl/estadisticas-economicas/index.htm>. Consulta septiembre 2009 Consulta en agosto 30 de 2009

15. Fundación Instituto de Estudios Laborales. Boletín Informativo. Abril-Junio 2008. En Fielchile.org. Url: [http://www.fielchile.org/informes/empleo\\_07.pdf](http://www.fielchile.org/informes/empleo_07.pdf). Consulta septiembre 22 de 2009.
16. GALLART, M.A. Competencias, Productividad y Crecimiento del Empleo: El Caso de América Latina. En Cinefort.org. 2008. Url: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/gallart2/pdf/gallart.pdf>. Consulta septiembre 20 de 2009.
17. GALLART, MA. Ginebra. Competencia Productividad y Crecimiento del Empleo. El Caso de América Latina. En: Organización Internacional del Trabajo. ILO.org, 2008. Url: [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--es/WCMS\\_096106/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--es/WCMS_096106/index.htm). Consulta agosto de 2009 Consulta septiembre 25 de 2009.
18. GOBIERNO DE CHILE. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. La Intermediación Laboral en el Marco de las Políticas de Empleo en Chile. En OAS.org. Noviembre de 2006. En: Url: [http://www.sedi.oas.org/ddse/servempleo/contenidos/AgendayPresentaciones/Salas\\_ESP.ppt](http://www.sedi.oas.org/ddse/servempleo/contenidos/AgendayPresentaciones/Salas_ESP.ppt). Formato de Archivo Microsoft Power Point. Consulta agosto 25 2009.
- [http://www.oitcinterfor.org/public/english/region/ampro/cinterfor/sid/e\\_bol/ilopub\\_4.pdf](http://www.oitcinterfor.org/public/english/region/ampro/cinterfor/sid/e_bol/ilopub_4.pdf). Consulta septiembre 30 de 2009.
19. Informe sobre Chile 2009. Colección Catálogo Estrategia. Manual de consulta permanente para la toma de decisiones de empresarios, economistas analistas de proyectos y público en general. Disponible en: [http://www.estrategia.cl/catalogo\\_detalle.php?cod=20461](http://www.estrategia.cl/catalogo_detalle.php?cod=20461), consultado en septiembre 4 de 2009.

20. Instituto Nacional de Estadísticas. Estadísticas de Trabajo y Previsión. PASIS En INE.cl.2005. Url: [http://www.ine.cl/canales/publicaciones/compendio\\_estadistico/pdf/2005/5.pdf](http://www.ine.cl/canales/publicaciones/compendio_estadistico/pdf/2005/5.pdf). Consulta octubre de 2009. Consulta agosto 25 de 2009.
21. International Monetary Found. Section: About the IMF. Area Overview; organizations and finances. Disponible en: <http://www.imf.org/external/about/orgfin.htm>, consulta en septiembre de 2009.
22. Larrañaga, O. (2005). "Empleo y salarios en los tres primeros gobiernos de la concertación". En: la paradoja aparente. Equidad y eficiencia: resolviendo el dilema. Patricio Meller editor. Octubre de 2005. Disponible en <http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/salario%20min+%C2%A1mo.pdf>. Consulta septiembre 28 de 2009.
23. Montecinos, C. La economía Chilena: milagro para las transnacionales. Disponible en: [http://www.unal.edu.co/idea/eventos/docs/economia\\_chile.pdf](http://www.unal.edu.co/idea/eventos/docs/economia_chile.pdf). Consulta en septiembre 12 de 2009.
24. Mundo marítimo. Información Marítima de Latinoamérica. Sección Noticias. Disponible en: <http://www.mundomaritimo.cl/noticias/noticia.asp?idNoticia=7890>, consulta en agosto 5 de 2009.
25. National minimum Wage. Low Pay Commission Report 2007. Informe presentado al parlamento en marzo de 2007. Disponible en <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/index.htm>. Consulta en octubre 10 de 2009.
26. North, D. (1989). Instituciones, cambio institucional y desempeño económico. National minimum Wage. Low Pay Commission Report 2007. Informe presentado

al parlamento en marzo de 2007. Disponible en <http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/salario%20min+%C2%A1mo.pdf>. Consulta en octubre 10 de 2009.

27. Novoa-de la Fuente L., Peralta-Peralta J. (1958) "Historia Naval de Chile: historia de Chile desde la independencia hasta 1925". 3ª edición. Colección General Historia Biblioteca Técnica Marítima; sección e ítem 14-CG-1686. Disponible en: [http://www.directemar.cl/web\\_2007\\_cimar/biblioteca/catalogo/c.general/Historia.htm](http://www.directemar.cl/web_2007_cimar/biblioteca/catalogo/c.general/Historia.htm), consulta en agosto 5 de 2009.

28. SANCHEZ, R. Encuesta CASEN 2000 MIDEPLAN y 2003. En Mideplan, Ministerio de Planificación. Fuente elaboración OIT con base en datos del INE. 2003. Url: <http://www.mideplan.cl/casen/>. Consulta agosto 25 de 2009.

Santiago de Chile: OIT, 2007. Publicaciones OIT. Servicio de

29. Senado de la República de Colombia. Información legislativa [www.secretariasenado.gov.co](http://www.secretariasenado.gov.co). Disposiciones analizadas por avance jurídico casa Editorial Ltda. ISSN1657-6241. "leyes desde 1992- Vigencia expresa y sentencias de constitucionalidad", 14 de abril de 2005. Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/C\\_SUSTRA.HTM](http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/C_SUSTRA.HTM). Imprenta nacional en internet. Consulta en octubre 15 de 2009.

30. SIG y cartografía, dirección de vialidad – MOP. Ministerio de obras públicas. Mapas de red vial. (2008). "Datum PSAD 56 (Art 18º del DFL 850 de 1997 MOP). La información cartográfica desplegada en este sitio está referenciada al Datum PSAD56, es de carácter referencial". Disponible en <http://www.mapas.mop.cl/>, consulta de agosto 2 de 2009.

31. Sin Autor (fuente INE). Fuerza de Trabajo Por Sectores Económicos, Estructura Porcentual por Sectores Económicos. En Fedeagro.org. Disponible en: <http://www.fedeagro.org/economia/empleo1.asp>. Consulta agosto 25 de 2009.
32. Sin Autor. Administradoras de Fondos de Pensiones en Chile. En Wikipedia.org. 2009. Url: [http://es.wikipedia.org/wiki/Administradoras\\_de\\_Fondos\\_de\\_Pensiones\\_de\\_Chile#Principales Características del sistema de AFP](http://es.wikipedia.org/wiki/Administradoras_de_Fondos_de_Pensiones_de_Chile#Principales_Caracteristicas_del_sistema_de_AFP). Consulta agosto 28 de 2009.
33. Sin Autor. Anexo: Salario Mínimo en Chile. . En Wikipedia.org. , 2009. Url: [http://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salario m%C3%ADnimo en Chile](http://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salario_m%C3%ADnimo_en_Chile). Consulta agosto 28 de 2009.
34. Sin Autor. Apoyo a la Clase Media y Pymes. En Gobierno de Chile, Gobiernodechile.cl. Url: <http://www.gobiernodechile.cl/viewEjeSocial.aspx?idarticulo=25584&idSeccionPadre=19>. Consulta septiembre 30 de 2009.
35. Sin Autor. Chile Tasa de Desempleo. En IndexMundi.com. 2008. Url: [www.indexmundi.com/es/chile/tasa de desempleo.html](http://www.indexmundi.com/es/chile/tasa_de_desempleo.html). Consulta octubre 3 de 2009.
36. Sin Autor. Impuestos a los Extranjeros en Chile. En: [marlenebrokering.wordpress.com](http://marlenebrokering.wordpress.com). 2009. Url: <http://marlenebrokering.wordpress.com/2009/09/12/impuestos-a-los-extranjeros-en-chile/>. Consulta septiembre 30 de 2009.
37. Sin Autor. Remuneración, Asignaciones no Imponibles. En: Dirección del Trabajo, dt.gob.cl. Url: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/article-60235.html>. Consulta

octubre 8 de 2009

38. TOKMAN, A. BERNSTEIN, S. Mejores Pensiones para las Mujeres: una Evaluación de Políticas. En Expansivup.cl. Serie En Foco n° 64 (Santiago, expansiva). 2006. Url: [http://www.expansivaudp.cl/media/en\\_foco/documentos/07032006105026.pdf](http://www.expansivaudp.cl/media/en_foco/documentos/07032006105026.pdf).

Consulta octubre 3 de 2009.

39. Valenzuela ME; Velasco J. Chile: informe del empleo para el año 2006.

40. VARAS M, K. Remuneraciones. En: Escuelasindica.org. 2008. Url: <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/remuneraciones1.pdf>.

Consulta agosto 28 de 2009